

**ANALISIS PROSEDURAL PENEMPATAN KEPALA DINAS
PADA STRUKTUR ORGANISASI PEMERINTAH DAERAH
KABUPATEN ROKAN HILIR**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat mengikuti
Ujian Oral Comprehensip Sarjana Lengkap
Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim**



DISUSUN OLEH

**KHOIRUN NISAK
NIM : 10975008154**

**JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2013**

ABSTRAK

ANALISIS PROSEDURAL PENEMPATAN KEPALA DINAS PADA STRUKTUR ORGANISASI PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN ROKAN HILIR

Oleh : Khoirun Nisak

*Penelitian ini dilakukan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rokan Hilir yang terletak di Bagan Siapi-api. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan penempatan Kepala Dinas pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rokan Hilir. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu "Diduga Penempatan Kepala Dinas Pada Struktur Organisasi Pemerintahan Daerah Kabupaten Rokan Hilir Belum Sesuai Dengan Prosedur Penempatan. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder yang diambil dengan penyebaran kuisioner pada Kepala Dinas yang dilakukan penempatan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rokan Hilir 16 orang dengan metode sampel adalah teknik sensus. Sedangkan teknik wawancara dikhususkan pada unsur-unsur pimpinan saja karena seorang pimpinan merupakan pengarah dan pembimbing bagi para pegawainya. Teknik analisa data yang penulis gunakan adalah analisis deskriptif kualitatif yang diproses dengan menggunakan persentase, data yang bersifat kualitatif akan digambarkan dengan kata-kata atau kalimat yang dipisahkan menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa Prosedural penempatan kepala dinas pada struktur organisasi pemerintah daerah kabupaten Rokan Hilir berjalan Cukup Baik karena dari 16 responden, responden yang menyatakan Sangat sesuai adalah sebanyak 5,96%, yang menyatakan sesuai yaitu sebanyak 37,5%, sedangkan yang menyatakan Cukup Baik 43,75% bahkan ada yang menyatakan kurang sesuai sebanyak 7,95% dan juga tidak sesuai sebanyak 4,8%. Maka sesuai hasil akhir ini maka dapat dinyatakan **cukup sesuai**.*

KATA PENGANTAR

Segala puja dan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah mencurahkan Rahmat, Taufik dan Hidayah Nya kepada semua makhluk ciptaanya dan tentunya juga kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “*Analisis Prosedural Penempatan Kepala Dinas Pada Struktur Organisasi Pemerintahan Kabupaten Rokan Hilir*”.

Shalawat dan salam tak pernah terlupakan penulis panjatkan do’a kehadirat Allah SWT semoga disampaikan kepada Nabi Muhammada SAW yang mana telah membawa kita semua umat manusia dari alam kegelapan yang jauh dari mengenal Allah sehingga menuju cahaya terang dengan landasan dasar iman dan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), kemudian penulis mempersembahkan untaian do’a buat ayahanda, Ibunda, Adik serta Keluarga Penulis, semoga kita termasuk hambanya yang senantiasa beriman dan bertakwa kepada Allah SWT dan mendapat syafa’at dari Baginda Nabi Besar Muhammad SAW di dunia dan yaumul akhirat kelak.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bantuan baik dari segi moril maupun materil serta dukungan oleh fasilitas yang memadai dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini izinkanlah penulis sampaikan ucapan terimakasih yang tidak terhingga buat :

1. Ayahanda (H.Dahlan H.M.Y) dan Ibunda (Hj.Islami) yang telah memberikan semangat, doa, dan juga kasih sayang yang terhingga dan

terbalaskan oleh nilai materi apapun kepada ananda, sehingga ananda dapat menyelesaikan skripsi ini. Dan hanya ini yang dapat ananda persembahkan buat ayahanda dan ibunda. Tak lupa juga kepada abang dan adikku yang turut memberikan dukungan serta motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

2. Indra Gunawan S.Pd selaku Teman Dekat Penulis yang selalu memberikan semangat kepada Penulis untuk sesegera mungkin menyelesaikan Studi di Kampus sehingga Penulis semakin termotivasi untuk menyelesaikan Skripsi ini.
3. Bapak Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Prof. DR. H. M. Nazir Karim, MA. Selaku pimpinan UIN SUSKA Riau
4. Bapak Mahendra Romus, M.Ec., P.hD selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau
5. Bapak Drs. Almasri M.Si, Selaku Penasehat Akademis Penulis
6. Bapak Afrizal S.Sos,M.Si Selaku Ketua Jurusan Administrasi Negara
7. Bapak Rusdi S.Sos,. MA, Selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Negara
8. Bapak Mulya Sosiady, SE. MM.ak Selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membantu penulis memberikan tunjuk ajar, motivasi sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik dan maksimal.
9. Bapak/Ibu Dosen serta kariawan/i Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang sabar dalam memberikian bimbingan ilmu pengetahuan dan pelayanan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial selama penulis menjalankan perkuliahan

10. Teman- teman Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Periode 2010-2011 : Bg Larbiel Hadi, Bg Ahmad Rahmi, Kak Weni, Kak Uci, Kak Reni, Bg Ajis, dewi, Abdul Rozak, Zainuddin dan masih banyak lagi yang penulis tidak bisa sebutkan satu persatu. Khususnya untuk Bg Irwandi yang sangat banyak membantu penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini
11. Teman- teman seperjuangan selama perkuliahan–Ku (Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Jurusan ANA lokal C angkatan 09) yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. (Bg Martin, Nina, Jefri, Fahri, Wandu, Dewi, Reni, Ayu, K'icha dan lain-lain)
12. Teman- teman KKN Kabupaten Karimun Kecamatan Tebing (Badrul, Memet, Ari, Roin, Ilham, Fadli, Vanny, Prima dan Wira)

Atas semua yang telah diberikan , penulis hanya bisa mengucapkan kata “*Terimakasih yang tak Terhingga*”.

Hanya doa yang dapat penulis panjatkan semoga kebaikan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT. Amin...

Pekanbaru, 28 Januari 2013

Penulis,

KHOIRUN NISAK
NIM.10975008154

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	9
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	9
1.4. Sistematika Penulisan	10
BAB II : TELAAH PUSTAKA	
2.1. Organisasi Pemerintahan	11
2.2. Penempatan Pejabat Pada Organisasi Pemerintahan	15
2.2.1. Asas- asas Penempatan	17
2.2.2. Dasar- dasar Penempatan	17
2.2.3. Syarat Penempatan Jabatan	19
2.2.4. Prosedur Penempatan	20
2.2.5. Tujuan Penempatan	21
2.3. Prosedur Penempatan Jabatan Struktural Pada Organisasi Pemerintahan	22
2.4. Hipotesis	27
2.5. Variabel Penelitian	28

2.6. Devinisi Konsep	30
2.7. Konsep Operasional	31
2.8. Teknik Pengukuran	32
2.9. Penelitian Terdahulu	37

BAB III : METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian	38
3.2. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian	38
3.3. Jenis dan Sumber Data	38
3.4. Populasi dan Sampel	40
3.5. Teknik Penarikan Sampel.....	42
3.6. Teknik Pengumpulan Data	43
3.7. Analisis Data	43

BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1. Geografis Kabupaten Rokan Hilir	44
4.2. Struktur Organisasi Dinas Daerah Kabupaten Rokan Hilir	46
4.3. Eselonisasi Dinas Daerah	50

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Identitas Responden	51
5.1.1. Jumlah Sampel Respoden Berdasarkan Instansi	51
5.1.2. Tingkat Umur Responden	51
5.1.3. Jenis Kelamin	52
5.1.4. Tingkat Pendidikan Responden	53
5.2. Proses Pengangkatan Jabatan Struktural	55

5.2.1. Asas- Asas Penempatan Jabatan.....	55
5.2.2. Dasar Pertimbangan Penempatan Jabatan	64
5.2.3. Syarat- Syarat Penempatan Jabatan	71
5.2.4. Prosedur Penempatan Jabatan	78
5.2.5. Tujuan Penempatan Jabatan	83
BAB VI : KESIMPULAN	
6.1. Kesimpulan	94
6.2. Saran	97
DAFTAR PUSTAKA	98

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	: Tabel Struktur Jabatan Kepala Dinas Kabupaten Rokan Hilir Pada Tahun 2012	7
Tabel 1.2	: Tabel Struktur Jabatan Kepala Dinas Kabupaten Rokan Hilir Periode 2010 – 2012	8
Tabel 3.1	: Distribusi Jumlah Responden Penelitian Tentang Analisis Prosedural Penempatan Kepala Dinas Pada Struktur Organisasi Pemerintahan Daerah Kabupaten Rokan Hilir	40
Tabel 5.1	: Keadaan Responden dilingkungan Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir Berdasarkan Tingkat umur	50
Tabel 5.2	: Keadaan Responden Pada Kepala Dinas dilingkungan Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir Berdasarkan Jenis kelamin	51
Tabel 5.3	: Keadaan Responden Pada Kepala Dinas dilingkungan Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir Berdasarkan Tingkat Pendidikan	52
Tabel 5.4	: Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaiaan Jabatan dengan Latar Belakang Pendidikan	54
Tabel 5.5	: Tanggapan Responden Mengenai Orang Sesuai dalam Mengisi Kekosongan Jabatan	55
Tabel 5.6	: Tanggapan Responden Pegawai Selalu Diberikan Kesempatan dalam Mengembangkan Karir	56
Tabel 5.7	: Tanggapan Responden Atasan Bertidak Tepat Dalam Memberikan Jabatan yang Sesuai dengan Kemampuan Para Pegawai	57

Tabel 5.8 : Tanggapan Responden Mengenai Pelaksanaan Penempatan Jabatan Telah Dilakukan Secara Objektif	58
Tabel 5.9 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Asas- asas Penempatan Jabatan	59
Tabel 5.10 : Tanggapan Responden Hasil Penilaian Pegawai Telah Dijadikan Sebagai Bahan Pertimbangan Penempatan Jabatan	61
Tabel 5.11 : Tanggapan Responden Atasan Memberikan Dukungan Kepada Bawahannya untuk Melakukan Penempatan Jabatan	62
Tabel 5.12 : Tanggapan Responden Mengenai Pegawai yang Cakap/ Ahli Dalam Pekerjaannya Menjadi Prioritas Pertama Penempatan Jabatan	63
Tabel 5.13 : Responden Mengenai Penempatan Jabatan sudah Berdasarkan Pengalaman dan Kecakapan Pegawai.....	64
Tabel 5.14 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Pelaksanaan Dasar Pertimbangan Penempatan Jabatan	66
Tabel 5.15 : Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Mengetahui Syarat-Syarat Penempatan Jabatan	67
Tabel 5.16 : Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Sebagai Syarat Dalam Penempatan Jabatan	68
Tabel 5.17 : Tanggapan responden Mengenai Prestasi Kerja Telah Ditetapkan sebagai Syarat Penempatan Jabatan	69
Tabel 5.18 : Tanggapan Responden Mengenai Loyalitas Sebagai Syarat dalam Penempatan Jabatan	70

Tabel 5.19 : Tanggapan responden Mengenai Kesesuaian Diklatpim Telah Ditetapkan sebagai Syarat Penempatan Jabatan	71
Tabel 5.20 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Syarat- Syarat Penempatan Jabatan	73
Tabel 5.21: Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Ditempatkan Mengetahui Prosedur Penempatan Jabatan	75
Tabel 5.22 :Tanggapan Responden Pegawai Mengetahui Waktu Pelaksanaan Penempatan Jabatan	76
Tabel 5.23 : Tanggapan Responden Mengenai Pelaksanaan Prosedur Penempatan Jabatan Sudah Efektif dan Efisien	77
Tabel 5.23 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Pelaksanaan Prosedur Penempatan Jabatan	78
Tabel 5.24 : Tanggapan Responden Pegawai Mengetahuinya Tujuan Diadakan Penempatan Jabatan	80
Tabel 5.25 : Tanggapan Responden Mengenai Adanya Penempatan Jabatan Pegawai Merasa diakui Keberadaanya di Instansi Tempat Kerja	81
Tabel 5.26 : Tanggapan Responden Penempatan Jabatan Membuat Pegawai Lebih Bersemangat dan Senang Terhadap Pekerjaan Dalam Meningkatkan Produktivitasnya	82
Tabel 5.27 : Tanggapan Responden Mengenai Penempatan Jabatan Membuat Pegawai Merasa Puas, Bangga dan Meningkatkan Status Sosial Semakin Tinggi	83

Tabel 5.28 : Tanggapan Responden Mengenai dengan Adanya Penempatan Jabatan, Pendapatan dan Nilai Finansial menjadi Semakin Tinggi	84
Tabel 5.29 : Rekapitulasi Tanggapan Tentang Pelaksanaan Tujuan Penempatan Jabatan.....	85
Tabel 5.30 : Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Prosedural Penempatan Kepala Dinas Pada Struktur Organisasi Pemerintahan Daerah Kabupaten Rokan Hilir.....	88

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Salah satu tujuan dibentuknya pemerintah daerah agar daerah masing – masing dapat mengatur rumah tangganya sendiri karena yang lebih tahu kondisi daerah masing – masing adalah daerah itu sendiri dan membantu kelancaran penyelenggaraan pemerintah nasional. Dengan adanya pemerintah daerah tugas – tugas pemerintah pusat akan berkurang dan juga efektifitas jalannya pembangunan di daerah akan lebih maksimal. Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah daerah sangat tergantung pada kinerja aparatur negara khususnya pegawai negeri dalam mewujudkan tujuan – tujuan daerah. Pemerintahan daerah merupakan bagian dari organisasi. Organisasi adalah sebagai suatu alat saling hubungan satuan – satuan kerja yang memberikan mereka kepada orang – orang yang ditempatkan dalam struktur kewenangan, jadi dengan demikian pekerjaan dapat dikoordinasikan oleh perintah para atasan kepada para bawahan yang menjangkau dari puncak sampai ke dasar dari seluruh badan usaha.

Dalam penyelenggaraan organisasi pemerintahan daerah diperlukan manajemen yang baik, sehingga mampu meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja aparatur atau pegawai negeri. Menurut Hasibuan (2002: 9) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber – sumber daya yang lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan manajemen yang baik maka tujuan - tujuan pemerintahan akan lebih mendapatkan hasil yang maksimal.

Maka dalam pemahaman Manajemen Kepegawaian Negara dan juga daerah wujud dari proses pengangkatan dan penempatan jabatan. Pelaksanaan pengangkatan dan penempatan pejabat baik dalam jabatan struktural maupun dalam jabatan fungsional merupakan faktor penting dalam perencanaan sumber daya manusia. Kesalahan dalam pengangkatan dan penempatan jabatan dalam pimpinan tidak jarang dapat menimbulkan hambatan dalam penyelenggaraan organisasi tersebut, misalnya tidak akan tercapai tujuan organisasi, tidak ada suasana kerja yang harmonis, hubungan yang tegang antara pimpinan dan bawahan, cara kerja yang tidak efisien dan efektif, dan berbagai penyimpangan prosedur kerja. (Tjiptoherijanto dkk, 1993 : 41).

Patut diakui dalam kenyataan yang ada tidak jarang dalam hal manajemen kepegawaian sipil berpotensi menyimpan banyak persoalan, masalah pengangkatan pegawai yang berbau kolusi dan kekerabatan, penempatan jabatan yang diwarnai "*politicking*". Kepentingan politis sering mendominasi proses penempatan pejabat struktural di daerah sehingga sangat sulit memperoleh pejabat yang kompeten dan profesional dibidangnya sehingga pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

Fenomena tersebut muncul karena besarnya otoritas kepala daerah dalam pengelolaan kepegawaian daerah. Fungsi badan pertimbangan jabatan dan kepangkatan (Baperjakat) sendiri juga kurang efektif karena ketua baperjakat dijabat langsung oleh bupati. Fakta menunjukkan bahwa dalam proses pengangkatan dan penempatan dalam jabatan struktural terjadi penyimpangan, serta kurang memperhatikan faktor-faktor objektif yang telah ditentukan. Ini

berarti pegawai negeri sipil tidak memperoleh jaminan hukum dalam proses penempatan dan pengembangan karir. Bahkan kini ada persepsi yang berkembang bahwa dalam proses penempatan atau pengembangan seseorang harus memiliki 4 syarat, yakni 4 D (*duit, dekat, dukung, dawuh*). Persepsi ini tentu tidak sehat, kendatipun realitas sosial demikian adanya.

Kabupaten Rokan Hilir merupakan salah satu Kabupaten pemekaran di Provinsi Riau dibentuk berdasarkan Undang – Undang No. 53 Tahun 1999 tentang pembentukan pemerintah daerah Kabupaten Rokan Hilir di Provinsi Riau. Kabupaten ini dimekarkan dari Kabupaten Bengkalis dengan tujuan untuk menegaskan kedaulatan rakyat dalam rangka memajukan kesejahteraan masyarakat. Mendekatkan pelayanan kepada publik lokal dan untuk merespons dan merestrukturisasi jajaran pemerintah daerah dalam rangka mempercepat proses pembangunan sehingga dalam waktu yang cukup singkat dapat sejajar dengan Kabupaten lainnya sehingga secara langsung akan mengangkat harkat dan martabat hidup masyarakat yang ada di Kabupaten Rokan Hilir pada khususnya dan Riau pada umumnya.

Sebagai daerah pemekaran baru percepatan pembangunan daerah hanya dapat dicapai apabila roda pemerintahan dapat berputar dengan baik sehingga tujuan pembangunan daerah dapat tercapai secara maksimal tentunya dengan mengandalkan potensi sumber daya manusia sebagai penggerak utama roda pemerintahan tersebut. Sumber daya manusia dalam kerangka otonomi daerah dipandang sebagai salah satu elemen yang sangat penting, karena sumber daya manusia sangat memiliki peran sebagai administrator dalam pengelolaan proses

pemerintahan tersebut, tentunya dengan kompetensi dan kapabilitas moral yang baik akan dapat menunjang cepat atau lambatnya pergerakan roda pemerintahan dan pembangunan daerah.

Upaya untuk mewujudkan penyelenggaraan Pemerintahan secara benar (*good-governance*) dan bersih (*clean-government*) termasuk didalamnya penyelenggaraan pelayanan publik memerlukan unsur-unsur mendasar antara lain adalah unsur profesionalisme dari pelaku dan penyelenggara pemerintahan dan pelayanan publik. Terbaikannya unsur profesionalisme dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi pemerintahan akan berdampak kepada menurunnya kualitas penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Profesionalisme disini lebih ditujukan kepada kemampuan aparatur dalam memberikan pelayanan yang baik, adil, dan inklusif dan tidak hanya sekedar kecocokan keahlian dengan tempat penugasan. Sehingga aparatur dituntut untuk memiliki kemampuan dan keahlian untuk memahami dan menterjemahkan aspirasi dan kebutuhan masyarakat kedalam kegiatan dan program pelayanan.

Menurut Siagian (2000:163) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan profesionalisme adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Terbentuknya aparatur profesional menurut pendapat diatas memerlukan pengetahuan dan keterampilan khusus yang dibentuk melalui pendidikan dan pelatihan sebagai instrumen pemutakhiran. Dengan pengetahuan dan keterampilan khusus yang dimiliki oleh aparatur memungkinkan terpenuhinya kecocokan antara kemampuan aparatur dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional. Artinya keahlian dan

kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi. Apabila suatu organisasi berupaya untuk memberikan pelayanan publik secara prima maka organisasi tersebut mendasarkan profesionalisme terhadap tujuan yang ingin dicapai.

Dalam perspektif administrasi publik Indonesia dikenal berbagai macam patologi yang membuat birokrat atau aparat tidak profesional dalam menjalankan tugas dan fungsinya antara lain menjadi penyebab mendasar adalah dimana proses penempatan pegawai seringkali mengabaikan aspek meritokrasi dan kebutuhan organisasi. Tidaklah mengherankan jika dalam praktek, birokrasi Indonesia sering kewalahan dalam mengantisipasi setiap perubahan dan aspirasi baru. Dampak dari hal itu adalah terjadinya penurunan mutu kerja organisasi dan mutu pelayanan publik.

Sumber daya alam yang memadai tanpa dikelola dengan manajemen sumber daya manusia yang memadai juga belum bisa menjamin kesejahteraan masyarakat. Pembentukan kabupaten Rokan Hilir diharapkan bisa mengelola potensi – potensi sumber daya alam sumber daya manusia secara optimal guna memberikan kesejahteraan kepada masyarakat diseluruh wilayah Kabupaten Rokan Hilir tersebut. Sehubungan dengan pembentukan Kabupaten Rokan Hilir maka ditetapkanlah sejumlah tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan keperluan daerah tersebut.

Sesuai dengan peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hilir Nomor 12 Tahun 2007 Tentang Pembentukan Organisasi, Kedudukan, Tugas Pokok Dinas Daerah telah ditetapkan dinas – dinas daerah yang harus dikelola oleh pemerintah.

Adapun dinas-dinas tersebut yaitu: Dinas Pendidikan, Dinas Kesehatan , Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika, Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil, Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga, Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang , Dinas Bina Marga dan Pengairan, Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah, Dinas Pertanian dan Peternakan , Dinas Perikanan dan Kelautan, Dinas Pendapatan, Dinas Kehutanan, Dinas Perkebunan, Dinas Sosial, Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pasar, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi,Dinas Perindustrian dan Perdagangan.

Dalam rangka pengisian jabatan pimpinan / jabatan struktural seseorang pemimpin harus dapat mengembangkan potensi optimal bawahannya, serta secara tepat dan benar menilai kesiapan dan kemampuan bawahannya. Sehingga proses pengangkatan dan penempatan dalam jabatan struktural betul- betul menganut *System Merit*, yaitu : berdasarkan kecakapan, kemampuan atau keahlian tertentu sesuai dengan tingkatan jabatannya hal dapat terlihat dari gejala- gejala sebagai berikut :

1. Hubungan atasan dengan bawahan yang kurang harmonis yakni ditandai beberapa proses penempatan yang dilakukan terhadap seorang pegawai yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut
2. Atasan yang kurang memperhatikan aspek kepandaian yang sesuai kompetensi seorang pegawai untuk mengemban tugas yang diberikan

Hal ini bisa dilihat dari tabel berikut.

Tabel I.1 : Tabel Struktur Jabatan Kepala Dinas Kabupaten Rokan Hilir Pada Tahun 2012

NO	Nama	Gol	Pendidikan	Jabatan
1	2	3	4	5
1	Drs H. Surya Arfan, Msi	IV/c	S1 Ekonomi S2 Ilmu Adm	Kadis Pendidikan
2	Dr. H. M. Junaidi Saleh, M.Kes	IV/b	S1 Dokter S2 Magister Kesehatan	Kadis Kesehatan
3	H. Mukhtar Lutfi, SH	IV/a	S1 Hukum	Kadis Perhubungan Komunikasi dan Informatika
4	M Job Kurniawan, AP, M.Si	IV/a	S1 IPDN S2 Ilmu Sosial	Kadis Kependudukan dan Catatan Sipil
5	Ir. H. Tarmizi Madjid	IV/c	S1 Teknik	Kadis Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga
6	Ir. H. Amiruddin, M.M	IV/c	S1 Teknik S2 Manajemen	Kadis Cipta Karya dan Tata Ruang
7	Ibus Kasri, S.T	IV/a	S1 Teknik	Kadis Bina Marga dan Pengairan
8	H. Achmad Hasni	IV/c	S2 Unri	Kadis Koperasi dan Usaha Kecil Menengah
9	H. Bachtiar, S.T	IV/c	S2 Teknik	Kadis Pertanian dan Peternakan
10	H. M. Rusli Sarief	IV/b	-	Kadis Perikanan dan Kelautan
11	Drs. H. Wan Achmad Syaiful, M.Si	IV/c	FISIP UNRI	Kadis Pendapatan
12	H. Tugiman Marto, S.H, M.Si	IV/b	D3 APDN S1 Hukum S2 Sospol	Kadis Kehutanan
13	Syafruddin, A.Mp	IV/b	D3 APDN	Kadis Perkebunan
14	H. Said Zein, S.E	IV/c	S1 Ekonomi	Kadis Sosial
15	Drs. H. Sukmaalfalah, M.Si	IV/b	S1 IIP S2 Sospol	Kadis Kebersihan, Pertamanan dan Pasar
16	H. M. Arsyad, S.H	IV/b	S1 Hukum	Kadis Tenaga Kerja dan Transmigrasi
17	H. Hasrial, S.E, M.Si	IV/c	S1 Ekonomi S2 AdmPublik	Kadis Perindustrian dan Perdagangan

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rokan Hilir, 2012

Berdasarkan data diatas ada terdapat masalah dalam penempatan jabatan. Hal tersebut dapat terlihat dari beberapa fenomena masih ditemukannya ketidaksesuaian pendidikan dengan jabatan yang sedang diemban pegawai. Hal ini dapat dilihat masih adanya kepala dinas dengan tingkat pendidikan Sarjana Teknik menjadi Kepala Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga, Kepala Dinas Kehutanan berlatar belakang pendidikan APDN, Kepala Dinas Perkebunan dari D3 APDN. Kualifikasi dan tingkat pendidikan pada dasarnya

akan mendukung pelaksanaan tugas dalam jabatannya secara profesional, efektif dan efisien khususnya dalam upaya penerapan kerangka teori, analisis maupun metodologi pelaksanaan tugas dalam jabatannya.

Tabel I.2 : Tabel Struktur Jabatan Kepala Dinas Kabupaten Rokan Hilir Periode 2010 - 2012

No	Kantor Dinas	Tanggal Memegang Jabatan	Diklat	Kepala Dinas
1	Dinas Pendidikan	25-01-2011 02-06-2011	- Diklat Pim II	Tidak ada Drs H. Surya Arfan, Msi
2	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	19-01-2011 01-08-2011 02-05-2012	Diklat Pim II Diklat Pim II Diklat Pim II	Drs.H.Wan Achmad Syaiful, M.Si H. Hasrial, S.E, M.Si Drs. Ferry
3	Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika	31-09-2010 31-03-2011	Diklat Pim III Diklat Pim III	H. Muchtar Lufti, S.H H. Muchtar Lufti, S.H

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rokan Hilir, 2010 - 2012

Dari data di atas dapat dilihat pada Dinas Pendidikan Kab. Rokan Hilir terjadi kekosongan formasi jabatan selama 5 Bulan. Pada dinas Perindustrian Perdagangan dalam setahun ada pergantian 2 kepala dinas. Ini akan mengganggu jalannya tujuan pembangunan daerah sehingga rencana – rencana yang dibuat tidak akan berjalan maksimal, terlalu pendeknya masa jabatan sehingga kurang dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi instansinya. Jika mengacu pada PP No 13 tahun 2002 tentang pengangkatan PNS dalam jabatan struktural pasal 7 ayat 1 yang menyatakan bahwa secara normal perpindahan tugas dan atau perpindahan wilayah kerja dapat dilakukan dalam waktu antara 2 sampai 5 tahun sejak seseorang pegawai tersebut diangkat dalam jabatan struktural. Namun fakta yang terlihat, ada beberapa pegawai yang dilakukan pemindahan tugas kurang dari waktu yang telah ditetapkan oleh ketentuan pemerintah. Adapun yang berwenang melakukan pemindahan pejabat berdasarkan PP No.63 Tahun 2009 adalah pejabat

Pembina kepegawaian daerah kabupaten/kota yaitu Bupati ataupun Walikota. Dari tabel I.2 diatas dapat juga dilihat bahwa Kepala Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika juga belum mengikuti Diklat Pim II seharusnya berdasarkan PP No. 13 Tahun 2002 pasal 7 menyebutkan pegawai negeri sipil yang akan atau telah menduduki jabatan struktural harus mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan kompetensi yang ditetapkan untuk jabatan tersebut.

Berangkat dari fenomena yang terjadi tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang masalah ini dengan menetapkan judul penelitian yaitu : *“Analisis Prosedural Penempatan Kepala Dinas Pada Struktur Organisasi Pemerintahan Daerah Kabupaten Rokan Hilir”*

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah penulis kemukakan pada latar belakang masalah tersebut, maka perlu dibuat perumusan masalah sebagai berikut **“Apakah penempatan kepala dinas sudah terlaksana sesuai dengan prosedur jabatan?”**.

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Untuk menganalisis dan menjelaskan tentang prosedural penempatan kepala dinas pada pemerintahan daerah Kabupaten Rokan Hilir.

b. Kegunaan Penelitian

Sebagai pengembangan dan peningkatan ilmu pengetahuan dibidang Administrasi Negara khususnya Administrasi Kepegawaian Negara.

1.4. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang uraian latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini penulis akan mengemukakan teori- teori yang relevan dengan judul penelitian sebagai landasan dalam pembahasan skripsi

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang lokasi penelitian, jenis data, sumber data, sample, dan analisis data

BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang Geografi Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir, Demografi, keadaan umum Struktur Organisasi Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hilir

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Didalam Bab ini memuat hasil dari penelitian pembahasan yang dilakukan.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini merupakan bab penutup, yang berisikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian serta saran-saran yang diperlukan

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Organisasi Pemerintahan

Administrasi sebagai salah satu cabang studi ilmu sosial yang definisinya tidak terbatas. Administrasi dalam arti luas mencakup keseluruhan proses aktifitas kerjasama sejumlah manusia didalam suatu organisasi untuk mencapai satu atau sejumlah tujuan yang telah disepakati sebelumnya. Objek studi administrasi adalah manusia yang beraktifitas di dalam organisasi. Sedangkan konsep administrasi dalam arti sempit yakni sebagai rangkaian sebagai rangkaian pekerjaan ketatausahaan kesekretariatan yang terkait dengan surat menyurat (korespondensi) dan pengelolaan keterangan tertulis lainnya.

Administrasi merupakan kerjasama yang dilakukan sekelompok orang atau organisasi berdasarkan pembagian kerja sebagaimana ditentukan dalam struktur dengan mendayagunakan sumberdaya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (dalam Husein, 2004: 2).

Menurut siagian (2003: 2) Administrasi adalah sebagai keseluruhan proses kerjasama antara dua orang atau lebih yang didasarkan asas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya, administrasi juga merupakan suatu seni dan ilmu dimana administrasi mempunyai unsur-unsur tertentu, seperti adanya sejumlah manusia, tujuan yang hendak dicapai, tugas – tugas yang harus

dilaksanakan, peralatan serta perlengkapan untuk melaksanakan tugas – tugas tersebut.

Ada delapan unsur administrasi yaitu organisasi, manajemen, komunikasi, kepegawaian, keuangan, perbekalan, tata usaha dan perwakilan atau hubungan masyarakat. Menurut Thoha (dalam Silalahi, 2005: 92)

Dari pendapat tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkup kegiatan administrasi kepegawaian meliputi: pertama, kegiatan pengadaan dan seleksi tenaga kerja/pegawai, meliputi pengadaan, seleksi, ujian pelamar untuk menjadi calon pegawai serta pengangkatan menjadi calon pegawai. Kedua, kegiatan penempatan dan penunjukan, meliputi penempatan calon pegawai pada jabatan tertentu yang telah ditetapkan. Ketiga, kegiatan pengembangan, meliputi proses latihan (*training*) baik latihan sebelum menduduki jabatan ataupun latihan setelah menduduki jabatan. Latihan ini biasanya sering dikaitkan dengan penempatan bagi pegawai-pegawai yang diberi pelatihan. Keempat, kegiatan pemberhentian, meliputi proses pemberhentian tenaga kerja/pegawai, baik pemberhentian sebelum masanya maupun setelah sampai saatnya berhenti (pensiun).

Organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan, oleh sebab itu organisasi harus selalu disesuaikan dengan perkembangan tugas pokok. Organisasi disini adalah pemerintah daerah Kabupaten Rokan Hilir.

Fungsi ini pada pokoknya meliputi merencanakan, mengorganisasi, membimbing dan pengawasan, serta penilaian terhadap kegiatan – kegiatan tersebut. Struktur organisasi menunjukkan bagaimana tugas akan dibagi, siapa

yang melapor kepada siapa, dan mekanisme koordinasi yang formal serta pola interaksi yang diikuti.

Menurut Hasibuan (2002: 9) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber – sumber daya yang lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan manajemen yang baik maka tujuan - tujuan pemerintahan akan lebih mendapatkan hasil yang maksimal

Organisasi terdiri dari berbagai elemen yang salah satunya adalah sumber daya manusia. Sedangkan sumberdaya lainnya adalah bahan, mesin/peralatan, metoda/cara kerja dan modal. Berkenaan dengan sumberdaya organisasi perlu diingat bahwa semua itu tidaklah tersedia secara berlimpah. Ada keterbatasan yang mengakibatkan pemanfaatannya harus dilakukan secara cermat. Proses manajemen yang baik harus bisa memanfaatkan keterbatasan tersebut demi tercapainya tujuan organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personil (pegawai) bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran – sasaran dan tujuan individu, organisasi, masyarakat, nasional dan internasional. (dalam Cardoso, 2003: 4)

Menurut Sherman dan Goerge W Bohlander (dalam Nawawi, 2001: 44) Perencanaan Sumber Daya Manusia adalah Proses mengantisipasi dan membuat ketentuan / persyaratan untuk mengatur arus gerak tenaga kerja ke dalam (Promosi, Pindah dan Demosi) dan Keluar (Pensiun, Berhenti dan diberhentikan) di lingkungan sebuah organisasi / perusahaan.

Manajemen Sumberdaya Manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumberdaya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Proses tersebut mencakup kegiatan-kegiatan perencanaan dan pengadaan tenaga kerja, seleksi dan penempatan pegawai, pengembangan personil melalui pendidikan dan pelatihan, integrasi personil kedalam organisasi dan pemeliharannya (termasuk pemberian imbalan), penilaian terhadap hasil kerja serta juga pengembangan karir serta pemberhentian personil.

Organisasi yang memiliki Sumber Daya Manusia yang baik akan menciptakan suatu produktifitas kerja pegawai yang baik pula dengan melaksanakan salah satu prinsip utama, yaitu penempatan pegawai / personil pada tempat yang tepat.

Sebelum melaksanakan suatu tugas, haruslah terlebih dahulu direncanakan hal – hal yang berhubungan dengan pelaksana tugas – tugas itu. Demikian juga dalam penempatan pegawai (*recruitment*), terlebih dahulu harus ditetapkan pegawai yang bagaimana yang harus ditarik dalam memangku jabatan itu. Tersedia atau tidaknya pegawai dalam jumlah dan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, tepat atau tidaknya penempatan seorang pekerja pada posisi tertentu, sangat ditentukan oleh penempatan.

Dasar utama penyusunan perangkat daerah dalam bentuk suatu organisasi adalah adanya urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah, yang terdiri dari urusan wajib dan urusan pilihan, namun tidak berarti bahwa setiap penanganan urusan pemerintahan harus dibentuk ke dalam organisasi tersendiri.

Peraturan Pemerintah No. 41 Tahun 2007 ini pada prinsipnya dimaksudkan memberikan arah dan pedoman yang jelas kepada daerah dalam menata organisasi yang efisien, efektif, dan rasional sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan daerah masing-masing serta adanya koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan simplifikasi serta komunikasi kelembagaan antara pusat dan daerah.

2.2. Penempatan Pejabat Pada Organisasi Pemerintahan

Penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan atau suatu instansi atau bagian personalia untuk menentukan seorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu (Sulistiyani, 2003: 150).

Penempatan yang tepat harus memperhatikan (Handajaningrat, 1992: 165):

1. Keahlian dan sesuai dengan pendidikan, seseorang sebaiknya ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan bakatnya.
2. Perhatian (*Interest*) seseorang terhadap bidang tertentu.
3. Prestasi kerja.
4. Daftar Urut Kepangkatan.
5. Kemungkinan pengembangan.

Menurut Zulkifli (2005:148) salah satu prinsip populer ilmu administrasi dalam penempatan personil, yaitu *the right man in the right place*. Prinsip ini bukan hal yang baru karena jauh sebelumnya Nabi Muhammad SAW telah mempopulerkannya dengan sabdanya bahwa **“apabila suatu pekerjaan diberikan kepada seseorang yang bukan ahlinya maka tunggulah kehancuran”**.

Terbentuknya aparatur profesional menurut pendapat diatas memerlukan pengetahuan dan keterampilan khusus yang dibentuk melalui pendidikan dan pelatihan sebagai instrumen pemutakhiran. Dengan pengetahuan dan keterampilan khusus yang dimiliki oleh aparatur memungkinkan terpenuhinya kecocokan antara kemampuan aparatur dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi. Apabila suatu organisasi berupaya untuk memberikan pelayanan publik secara prima maka organisasi tersebut mendasarkan profesionalisme terhadap tujuan yang ingin dicapai.

Siagian (2000:163) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan profesionalisme adalah “keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan”.

Jabatan merupakan kesatuan kegiatan yang ada dalam suatu organisasi, terdiri atas beberapa langkah, menggunakan metode atau prosedur tertentu sehingga menghasilkan suatu bentuk baik berupa barang atau jasa. Dengan memperhatikan prosedur tersebut diatas, diharapkan pekerjaan akan berjalan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Menurut Dale Yoder (dalam Moekijat, 1998: 17) suatu jabatan adalah sekelompok tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang sebagai suatu keseluruhan dipandang sebagai pekerjaan yang sudah biasa bagi seorang pegawai.

Pekerjaan dalam organisasi banyak sekali jenis dan ragamnya. Makin besar dan luas suatu organisasi makin bertambah jenis dan ragam pekerjaan yang ada dalam organisasi itu.

2.2.1. Asas- asas Penempatan

Menurut Hasibuan (2008: 108) asas- asas penempatan harus dituangkan dalam program penempatan secara jelas sehingga karyawan atau pegawai mengetahui dan organisasi mempunyai pegangan untuk menempatkan karyawan. Asas- asas penempatan tersebut adalah :

1. Kepercayaan

Penempatan hendaknya berasaskan pada kepercayaan atau keyakinan mengenai kejujuran, kemampuan dan kecakapan pegawai yang bersangkutan naik pada jabatan tersebut

2. Keadilan

Penempatan berasaskan keadilan terhadap penilaian kejujuran, kemampuan dan kecakapan semua pegawai. Penilaian harus jujur dan objektif, jangan pilih kasih atau *like and dislike*. Pegawai yang mempunyai peringkat terbaik hendaknya mendapat kesempatan pertama untuk dipromosikan tanpa melihat suku, golongan dan keturunannya.

3. Formasi

Penempatan harus berasaskan kepada formasi yang ada, karena promosi pegawai hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong

2.2.2. Dasar- dasar Penempatan

Program penempatan hendaknya memberikan informasi yang jelas, apa yang dijadikan sebagai dasar pertimbangan untuk menempatkan seseorang karyawan dalam perusahaan tersebut. Hal penting supaya karyawan dapat mengetahui dan memperjuangkan nasibnya.

Pedoman dasar- dasar yang dipakai untuk melakukan penempatan adalah menurut Hasibuan (2008: 109), yaitu :

1. Pengalaman

Pengalaman yaitu penempatan yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja pegawai. Pertimbangan penempatan adalah pengalaman kerja seseorang, orang yang terlama bekerja dalam suatu badan organisasi mendapat prioritas pertama dalam tindakan penempatan.

2. Kecakapan

Kecakapan yaitu : seseorang akan ditempatkan berdasarkan penilaian kecakapan yakni total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil bisa dipertanggungjawabkan. Pertimbangan penempatan adalah kecakapan, orang yang cakap atau ahli mendapat prioritas pertama untuk ditempatkan.

3. Kombinasi pengalaman dan kecakapan

Kombinasi pengalaman dan kecakapan yaitu : Penempatan yang berdasarkan pada lamanya pengalaman dan kecakapan. pertimbangan penempatan adalah berdasarkan lamanya dinas, ijazah pendidikan formal yang dimiliki dan hasil ujian kenaikan golongan.

2.2.3. Syarat Penempatan Jabatan

Persyaratan penempatan setiap organisasi tidak selalu sama tergantung kepada organisasi masing- masing. Syarat- syarat penempatan pada umumnya menurut Hasibuan (2008: 111), yaitu:

1. Kejujuran

Karyawan atau pegawai harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian- perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut.

2. Disiplin

Pegawai harus berdisiplin pada dirinya, tugas- tugasnya serta mentaati peraturan- peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun kebiasaan atau tidak tertulis. Karena dengan disiplin memungkinkan perusahaan atau organisasi dapat mencapai hasil yang optimal.

3. Prestasi Kerja

Pegawai yang mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien.

4. Kerja Sama

Pegawai yang dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama pegawai muka akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik antara semua pegawai.

5. Kecakapan

Karyawan tersebut cakap, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan dengan baik. dia bisa bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tanpa mendapatkan bimbingan yang terus menerus dari atasannya.

6. Loyalitas

Pegawai harus loyal dalam membela organisasi atau korps dari tindakan yang merugikan organisasi atau korpsnya. ini menunjukkan bahwa pegawai tersebut berpartisipasi aktif terhadap organisasinya.

7. Kepemimpinan

Dia harus membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran organisasi.

8. Komunikatif

Pegawai harus dapat berkomunikasi secara efektif dan dapat menerima dan menyampaikan informasi dari atasan maupun dari bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi.

9. Pendidikan

Pegawai harus telah memiliki ijazah dan pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan.

2.2.4. Prosedur Penempatan

Prosedur pelaksanaan penempatan yang biasa dianut suatu organisasi atau perusahaan menurut Sastrohardiwiryo (2004: 263) adalah :

1. Penempatan dari dalam organisasi

Hampir merupakan suatu tradisi untuk mencari calon yang akan menduduki jabatan menejer atau kepala dinas dalam kontek pemerintahan pada suatu hirarki organisasi diantara jajaran tenaga kerja yang ada merupakan kebiasaan umum yang tampak hampir membudaya.

2. Penempatan melalui prosedur pencalonan

Pencalonan oleh manajemen adalah proses penunjang guna mengajukan bawahan tertentu untuk ditempatkan. Tidak dapat disangsikan bahwa prosedur ini tidak sistematis dan mudah keliru, tetapi bagaimanapun juga proses ini yang paling luas yang digunakan perusahaan untuk menyelidiki tenaga kerja yang akan ditempatkan.

3. Penempatan melalui prosedur seleksi

Biasanya proses seleksi bagi perusahaan- perusahaan besar menggunakan berbagi jenis ujian psikologis untuk tujuan ini. Para calon yang akan ditempatkan dihipunkan lalu dipih sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan. Namun cara ini kurang mendapat tanggapan positif dari para tenaga kerja karena prosedur dianggap terlalu berbelit- belit (dengan beberapa tahapan) yang harus dilewati oleh seseorang yang akan ditempatkan dan belum tentu peserta seleksi akan lulus. Akibatnya banyak waktu dan tenaga yang terbuang dengan sia- sia .

2.2.5. Tujuan Penempatan

Pegawai yang ditempatkan kepada jabatan yang tepat, semangat, ketenangan dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktifitas kerjanya meningkat.

1. Untuk mengisi kekosongan jabatan.
2. Untuk menambah dan memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para pegawai

2.3. Prosedur Penempatan Jabatan Struktural Pada Organisasi Pemerintahan

Organisasi yang memiliki Sumber Daya Manusia yang baik akan menciptakan suatu produktifitas kerja pegawai yang baik pula dengan melaksanakan salah satu prinsip utama, yaitu penempatan pegawai / personil pada tempat yang tepat.

Untuk memudahkan dalam proses penempatan Kepala Dinas maka di buat Prosedur sebagai panduan bagi BAPERJAKAT untuk menempatkan pejabat Struktural. Menurut Syamsi (1994: 16) mendefinisikan prosedur sebagai berikut : Prosedur adalah suatu rangkaian metode yang telah menjadi pola tetap dalam melakukan suatu pekerjaan yang merupakan suatu kebulatan.

Sedangkan menurut Susanto (2004: 264) dalam buku yang berjudul "Sistem Informasi Konsep dan Pengembangan Berbasis Komputer " mendefinisikan Prosedur sebagai berikut : Prosedur adalah rangkaian aktivitas atau kegiatan yang dilakukan secara berulang-ulang dengan cara yang sama.

Maka dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa "prosedur itu adalah urutan kegiatan atau aktifitas yang telah menjadi pola tetap dilakukan secara berulang-ulang dengan cara yang sama".

Berikut ini adalah beberapa karakteristik prosedur, diantaranya adalah :

- a. Prosedur menunjang tercapainya tujuan organisasi
- b. Prosedur mampu menciptakan adanya pengawasan yang baik dan menggunakan biaya yang seminimal mungkin
- c. Prosedur menunjukan urutan-urutan yang logis dan sederhana
- d. Prosedur menunjukan adanya penetapan keputusan dan tanggung jawab
- e. Prosedur menunjukan tidak adanya keterlambatan atau hambatan

Suatu prosedur dapat memberikan beberapa manfaat diantaranya :

- a. Lebih memudahkan dalam langkah-langkah kegiatan yang akan datang.
- b. Mengubah pekerjaan yang berulang-ulang menjadi rutin dan terbatas, sehingga menyederhanakan pelaksanaan dan untuk selanjutnya mengerjakan yang perlunya saja.
- c. Adanya suatu petunjuk atau program kerja yang jelas dan harus dipatuhi oleh seluruh pelaksana.
- d. Membantu dalam usaha meningkatkan produktifitas kerja yang efektif dan efisien.

Mencegah terjadinya penyimpangan dan memudahkan dalam pengawasan, bila terjadi penyimpangan akan dapat segera diadakan perbaikan-perbaikan sepanjang dalam tugas dan fungsinya masing-masing.

Untuk dapat diangkat dalam jabatan struktural seorang pejabat harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- a. Berstatus Pegawai Negeri. Jabatan struktural hanya dapat diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil. Calon Pegawai Negeri Sipil tidak dapat menduduki jabatan struktural karena masih dalam masa percobaan dan belum mempunyai pangkat. Anggota Tentara Nasional Indonesia jabatan struktural karena tidak berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil. Menurut Undang- undang Nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas Undang- undang nomor 08 tahun 1974 tentang pokok- pokok kepegawaian yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga negara republik indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang- undangan yang berlaku. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil didasarkan pada Undang- undang Nomor 43 Tahun 1999 pasal 3 Ayat (1) yaitu Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Rumusan kedudukan pegawai negeri sipil didasarkan pada pokok- pokok pikiran bahwa pemerintah tidak hanya menjalankan fungsi umum pemerintahan. Tetapi juga harus mampu melaksanakan fungsi pembangunan atau dengan kata lain pemerintah bukan hanya menyelenggarakan tertib pemerintahan. Tetapi juga harus mampu menggerakkan dan memperlancar pembangunan untuk kepentingan rakyat banyak. Pegawai Negeri mempunyai peranan amat penting sebab Pegawai Negeri Sipil merupakan unsur aparatur negara

untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan negara. Kelancaran pemerintahan dan pembangunan nasional terutama sekali tergantung pada kesempurnaan aparatur negara yang pada pokoknya tergantung juga dari kesempurnaan Pegawai Negeri.

- b. Serendah- rendahnya memiliki pangkat 1 (satu) tingkat dibawah jenjang pangkat yang ditentukan. Pegawai Negeri Sipil yang telah memiliki pangkat satu tingkat lebih rendah dari jenjang pangkat untuk jabatan struktural tertentu, dipandang telah mempunyai pengalaman dan kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan jabatannya
- c. Memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan yang ditentukan. Kualifikasi dan tingkat pendidikan pada dasarnya akan mendukung pelaksanaan tugas dalam jabatannya secara profesional, khususnya dalam upaya penerapan kerangka teori, analisis maupun metodologi pelaksanaan tugas dalam jabatannya.
- d. Semua unsur penilaian prestasi kerja sekurang- kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir. Penilaian prestasi kerja/ daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) pada dasarnya adalah penilaian dari atasan langsungnya terhadap pelaksanaan pekerjaan pegawai negeri sipil yang bersangkutan, dan digunakan sebagai salah satu dasar pertimbangan untuk dapat diangkat kedalam jabatan yang lebih tinggi. Dalam DP3 memuat unsur- unsur yang dinilai yaitu : kesetiaan, prestasi kerja, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan. Apabila setiap unsur yang dinilai sekurang-nya bernilai baik dalam jangka waktu 2

tahun terakhir, maka pegawai yang bersangkutan memenuhi salah satu syarat untuk dapat dipertimbangkan diangkat dalam jabatan struktural

- e. Memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai negeri sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional efektif dan efisien.
- f. Sehat Jasmani dan Rohani. Sehat jasmani dan rohani diisyaratkan dalam jabatan struktural karena seseorang yang akan diangkat dalam jabatan tersebut harus mampu menjalankan tugas secara profesional, efektif dan efisien. Sehat jasmani diartikan bahwa secara fisik seorang pegawai negeri sipil tidak dalam keadaan sakit- sakitan sehingga mampu menjalankan jabatannya dengan sebaik- baiknya. Sehat rohani diartikan bahwa secara rohani seorang pegawai negeri sipil tidak dalam keadaan terganggu mental atau jiwanya, sehingga mampu berfikir dengan baik dan rasional.

Beberapa Faktor yang lain untuk menjadi bahan pertimbangan dalam pengangkatan jabatan struktural pada pegawai negeri sipil

- a. Senioritas dalam kepangkatan. Senioritas dalam kepangkatan digunakan apabila ada dua orang atau lebih pegawai negeri sipil yang telah memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan struktural semuanya memiliki pangkat yang sama. Dalam hal demikian, untuk menentukan salah seseorang diantara dua orang atau lebih calon tersebut digunakan faktor senioritas dalam kepangkatan, yaitu : pegawai negeri sipil yang mempunyai masa

kerja yang paling lama dalam pangkat tersebut diprioritaskan. Apabila calon yang memiliki kepangkatan lebih senior ternyata tidak dapat dipertimbangkan untuk diangkat dalam jabatan struktural, maka pejabat yang berwenang wajib memberitahukan alasannya secara langsung kepada pegawai negeri sipil yang bersangkutan baik secara lisan maupun tertulis.

- b. Usia. Dalam menentukan prioritas dari aspek usia harus mempertimbangkan faktor pengembangan dan kesempatan yang lebih luas bagi pegawai negeri sipil dalam melaksanakan suatu jabatan struktural. Dengan demikian yang bersangkutan memiliki cukup waktu untuk menyusun dan melaksanakan rencana kerja, serta mengevaluasi hasil kerjanya.
- c. Pendidikan dan pelatihan (diklat) jabatan. Diklat kepemimpinan (Diklatpim) merupakan pendidikan yang harus diikuti oleh pegawai negeri sipil yang telah atau akan diangkat dalam jabatan struktural. Dalam hal demikian maka kepada Pegawai Negeri Sipil yang akan diangkat dalam jabatan struktural untuk pertama kali atau setingkat lebih tinggi (perpindahan jabatan secara vertikal) wajib pertimbangan dahulu setelah memenuhi persyaratan jabatan yang ditentukan.
- d. Pengalaman. Pengalaman jabatan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural. Apabila terdapat beberapa calon pejabat struktural, maka pegawai yang memiliki pengalaman lebih banyak dan memiliki korelasi jabatan dengan jabatan yang akan diisi, lebih layak untuk dapat pertimbangan.

2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiono, 2005: 70).

Maka berdasarkan rumusan masalah yang penulis kemukakan, dapat diambil suatu hipotesa sesuai dengan masalah yang dihadapi sebagai jawaban sementara yaitu : ***”Diduga Penempatan Kepala Dinas Pada Struktur Organisasi Pemerintahan Daerah Kabupaten Rokan Hilir Belum Sesuai Dengan Prosedur Penempatan?*** Karena:

1. Proses pengangkatan dan penempatan dalam jabatan struktural belum memperhatikan atau menganut *System Merit*,
2. Penempatan seseorang sering tidak sesuai dengan jenjang karir yang dimilikinya

2.5. Variabel Penelitian

Menurut Sugiono (2007: 38), Variabel pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut yang kemudian ditarik kesimpulan.

Sedangkan menurut Sumadi Suryabrata (2005:25), Variabel dapat diartikan sebagai segala sesuatu akan menjadi objek pengamatan penelitian. Sering pula dinyatakan variabel penelitian itu sebagai faktor-faktor yang berperanan dalam peristiwa atau gejala yang akan diteliti.

Agar tidak terjadi kesalahan persepsi dalam pemahaman dalam penulisan ini variabel yang digunakan adalah pelaksanaan penempatan kepala dinas dengan sub variabel yakni : Prosedural Penempatan Jabatan Struktural.

Berikut Dapat perhatikan pada tabel berikut ini :

Variabel	Sub Variabel	Indikator
Pelaksanaan Penempatan Kepala Dinas	Prosedural Penempatan Kepala Dinas	1. Asas-asas penempatan 2. Dasar-dasar penempatan 3. Syarat-syarat penempatan 4. Prosedur Penempatan 5. Tujuan Penempatan

2.6. Definisi Konsep

Untuk mempermudah proses penganalisaan data serta untuk menghindari kesalahan dalam pelaksanaan penelitian ini, agar terdapat persamaan persepsi dalam membaca rencana penelitian ini. maka dipandang perlu untuk menjelaskan apa yang dimaksud dengan konsep- konsep dibawah ini :

Prosedur adalah urutan kegiatan atau aktifitas yang telah menjadi pola tetap dilakukan secara berulang-ulang dengan cara yang sama.

Penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu instansi pemerintahan untuk menentukan atau menempatkan seorang kepala dinas berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu. Yang dimaksud penempatan dalam penelitian ini adalah penempatan kepala – kepala dinas pada pemerintahan daerah Kabupaten Rokan Hilir.

Kesesuaian penempatan adalah adanya kecocokan antara persyaratan jabatan yang telah ditetapkan dalam peraturan pemerintah No. 8 tahun 2003

tentang Pedoman Perangkat Daerah dengan eselonisasi yang dimiliki kepala dinas pada pemerintah daerah Kabupaten Rokan Hilir.

Kepala Dinas adalah pimpinan pelaksana organisasi dinas daerah Kabupaten / Kota yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati / Walikota melalui Sekretaris Daerah yang mempunyai tugas dan wewenang melaksanakan asas desentralisasi. penempatan jabatan sesuai dengan latar belakang pendidikan, untuk mengisi kekosongan jabatan, dengan memberikan kesempatan pegawai untuk mengembangkan karirnya, jabatan sesuai dengan kemampuan pegawai dan dilakukan secara objektif.

Syarat penempatan jabatan yaitu pegawai mengetahui syarat penempatan jabatan yang diberlakukan institusinya dengan menetapkan disiplin, prestasi kerja dan loyalitas sebagai salah satu syarat penempatan jabatan.

Prosedur penempatan jabatan Yaitu pegawai mengetahui prosedur penempatan jabatan dan waktu pelaksanaannya dan pelaksanaan prosedur tersebut dilakukan secara efektif dan efisien.

Dasar penempatan jabatan yaitu dalam pelaksanaan penempatan apakah sebaiknya menggunakan senioritas, dan mempertimbangkan hasil penilaian yang telah dicapai. Dan sebaiknya atasan memberikan dukungan kepada pegawai untuk melakukan penempatan jabatan pegawai yang cakap/ahli dalam pekerjaannya menjadi prioritas pertama institusinya dalam memberikan kesempatan penempatan jabatan.

Tujuan penempatan jabatan yaitu setiap pegawai harus mengetahui tujuan penempatan jabatan tersebut dan mengakui sistem penempatan jabatan yang dilakukan institusinya. Dengan penempatan jabatan karyawan lebih bersemangat dan senang terhadap pekerjaan yang dilakukan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Selain itu, meningkatkan pendapatan dan nilai finansial, serta meningkatkan status sosial.

2.7. Konsep Operasional

Konsep operasional merupakan unsur- unsur yang memberikan bagaimana cara mengukur suatu variabel sehingga dengan pengukuran tersebut dapat diketahui indikator-indikator apa saja sebagai pendukung untuk dianalisa dari variabel tersebut.

Adapun yang menjadi konsep operasional variabel dari pelaksanaan Penempatan Kepala Dinas pada Struktur Organisasi Pemerintah Daerah adalah sebagai berikut:

1. Asas- Asas penempatan jabatan

Dengan pengukuran

Sangat Sesuai : Apabila penempatan jabatan sangat sesuai dengan latar belakang pendidikan, untuk mengisi kekosongan jabatan, yang memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan karirnya, dan jabatan sesuai dengan kemampuan pegawai dan dilakukan secara objektif.

- Sesuai : Apabila penempatan jabatan sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, untuk mengisi kekosongan jabatan, dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan karirnya, dan jabatan sesuai dengan kemampuan pegawai dan dilakukan secara objektif.
- Cukup Sesuai : Apabila penempatan jabatan cukup sesuai dengan latar belakang pendidikan, untuk mengisi kekosongan jabatan, dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan karirnya, dan jabatan sesuai dengan kemampuan pegawai dan dilakukan secara objektif.
- Kurang Sesuai : Apabila penempatan jabatan kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan, untuk mengisi kekosongan jabatan, dengan memberikan kesempatan pegawai untuk mengembangkan karirnya, jabatan sesuai dengan kemampuan pegawai dan dilakukan secara objektif.
- Tidak Sesuai : Apabila penempatan jabatan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, untuk mengisi kekosongan jabatan, dengan memberikan kesempatan pegawai untuk mengembangkan

karirnya, dan jabatan sesuai dengan kemampuan karyawan dan dilakukan secara objektif.

2. Dasar- dasar penempatan jabatan

Dengan pengukuran

Sangat Sesuai : Apabila dalam pelaksanaan penempatan jabatan atasan sangat memberikan dukungan kepada pegawai dan pegawai yang cakap/ahli dalam pekerjaannya menjadi prioritas pertama.

Sesuai : Apabila dalam pelaksanaan penempatan jabatan atasan memberikan dukungan kepada pegawai dan pegawai yang cakap/ahli dalam pekerjaannya menjadi prioritas pertama.

Cukup Sesuai : Apabila dalam pelaksanaan penempatan jabatan atasan cukup memberikan dukungan kepada pegawai dan pegawai yang cakap/ahli dalam pekerjaannya menjadi prioritas pertama.

Kurang Sesuai : Apabila dalam pelaksanaan penempatan jabatan atasan kurang memberikan dukungan kepada pegawai dan pegawai yang cakap/ahli dalam pekerjaannya menjadi prioritas pertama.

Tidak Sesuai : Apabila dalam pelaksanaan penempatan jabatan atasan kurang memberikan dukungan kepada

pegawai dan pegawai yang cakap/ahli dalam pekerjaannya menjadi prioritas pertama. .

3. Syarat- syarat penempatan jabatan

Dengan Pengukuran

Sangat Sesuai : Apabila pegawai sangat mengetahui syarat penempatan jabatan yang diberlakukan dengan menetapkan disiplin, prestasi kerja dan loyalitas sebagai salah satu syarat penempatan jabatan.

Sesuai : Apabila pegawai mengetahui syarat penempatan jabatan yang diberlakukan dengan menetapkan disiplin, prestasi kerja dan loyalitas sebagai salah satu syarat penempatan jabatan.

Cukup Sesuai : Apabila pegawai cukup mengetahui syarat penempatan jabatan yang diberlakukan dengan menetapkan disiplin, prestasi kerja dan loyalitas sebagai salah satu syarat penempatan jabatan

Kurang Sesuai : Apabila pegawai kurang mengetahui syarat penempatan jabatan yang diberlakukan dengan menetapkan disiplin, prestasi kerja dan loyalitas sebagai salah satu syarat penempatan jabatan.

Tidak Sesuai : Apabila pegawai tidak mengetahui syarat penempatan jabatan yang diberlakukan dengan menetapkan disiplin, prestasi kerja dan loyalitas sebagai salah satu syarat penempatan jabatan.

4. Prosedur penempatan Jabatan

Dengan Pengukuran

Sangat Sesuai : Apabila pegawai sangat mengetahui prosedur penempatan jabatan dan waktu pelaksanaannya dan pelaksanaan prosedur tersebut dilakukan secara efektif dan efisien.

Sesuai : Apabila pegawai mengetahui prosedur penempatan jabatan dan waktu pelaksanaannya dan pelaksanaan prosedur tersebut dilakukan secara efektif dan efisien.

Cukup Sesuai : Apabila pegawai cukup mengetahui prosedur penempatan jabatan dan waktu pelaksanaannya dan pelaksanaan prosedur tersebut dilakukan secara efektif dan efisien.

Kurang Sesuai : Apabila pegawai kurang mengetahui prosedur penempatan jabatan dan waktu pelaksanaannya Dan pelaksanaan prosedur tersebut dilakukan secara efektif dan efisien.

Tidak Sesuai : Apabila pegawai tidak mengetahui prosedur penempatan jabatan dan waktu pelaksanaannya Dan pelaksanaan prosedur tersebut dilakukan secara efektif dan efisien.

5. Tujuan penempatan Jabatan

Dengan Pengukuran

Sangat Sesuai : Apabila setiap pegawai sangat mengetahui tujuan penempatan jabatan tersebut dan mengakui sistem penempatan jabatan yang diberlakukan.

Sesuai : Apabila setiap pegawai sangat mengetahui tujuan penempatan jabatan tersebut dan mengakui sistem penempatan jabatan yang diberlakukan.

Cukup Sesuai : Apabila setiap pegawai cukup mengetahui tujuan penempatan jabatan tersebut dan mengakui sistem penempatan jabatan yang diberlakukan.

Kurang Sesuai : Apabila setiap pegawai kurang mengetahui tujuan penempatan jabatan tersebut dan mengakui sistem penempatan jabatan yang diberlakukan.

Tidak baik : Apabila setiap pegawai tidak mengetahui tujuan penempatan jabatan tersebut dan mengakui sistem penempatan jabatan yang dilakukan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Menurut Sugiono (2007: 11) jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui nilai variabel mandiri baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lainnya. Suatu penelitian yang berusaha menjawab dan menganalisa pelaksanaan penempatan kepala dinas pada struktur organisasi pemerintahan daerah Kabupaten Rokan Hilir.

3.2. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 1 bulan terhitung dari tanggal 1 - 31 Desember 2012. Penelitian dilakukan di kantor – kantor dinas yang berada di wilayah administrasi pemerintah daerah Kabupaten Rokan Hilir.

3.3. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data adalah yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian. (Bungin, 2008:122). Adapun data yang diperoleh yakni dari Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rokan Hilir sebagai informasi yang langsung berhubungan dengan pelaksanaan penempatan kepala dinas. Tentunya yang berkaitan pelaksanaan kesesuaian

penempatan kepala dinas pada struktur organisasi pemerintahan daerah kabupaten

Rokan Hilir diantaranya :

- a. Jawaban responden terhadap kuesioner (angket)
- b. Jawaban responden terhadap beberapa pertanyaan wawancara

2. Data sekunder adalah data pendukung dalam penelitian yang dapat memberikan informasi berkenaan tentang analisis Prosedural penempatan kepala dinas pada struktur organisasi pemerintahan daerah Kabupaten Rokan Hilir. Adapun data yang diperoleh, meliputi Daftar Urut Kepangkatan Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Rokan Hilir periode 2010 sampai dengan periode 2012, Daftar Riwayat Jabatan Kepala Dinas Daerah Kabupaten Rokan Hilir, Profil Dinas Daerah Kabupaten Rokan Hilir, Beberapa Peraturan Pemerintah dan Keputusan Badan Kepegawaian Negara yang berkaitan dengan penempatan jabatan struktural.

3.4. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2003: 90) Populasi adalah wilayah Generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Sugiyono (2003: 91) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Dinas daerah Kabupaten Rokan Hilir berjumlah 18 dinas yang dipimpin oleh seorang kepala dinas pada masing – masing dinas. Populasi dalam penelitian ini adalah semua kepala dinas di Kabupaten Rokan Hilir. Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini relatif kecil maka penulis menetapkan semua populasi dijadikan sampel atau responden dengan menggunakan teknik sensus.

Adapun yang dijadikan informan dalam penelitian ini adalah Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat) yang terdiri dari :

- a. Sekretaris Daerah Kabupaten Rokan Hilir sebagai ketua
- b. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rokan Hilir sebagai sekretaris
- c. Kepala Bidang Pengembangan dan Mutasi Kepegawaian Daerah Rokan Hilir sebagai anggota
- d. Kepala Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Rokan Hilir sebagai anggota
- e. Yang di tunjuk oleh Sekretaris Daerah sebagai anggota

Disini penulis sertakan juga informan dari pihak eksternal yang dalam hal ini adalah Tokoh masyarakat dan Organisasi kepemudaan yang ada di Kabupaten Rokan Hilir untuk mendapatkan informasi yang diperlukan.

Untuk lebih jelasnya jenis dan besarnya jumlah responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel III.1 : Distribusi Jumlah Responden Penelitian Tentang Analisis Prosedural Penempatan Kepala Dinas Pada Struktur Organisasi Pemerintahan Daerah Kabupaten Rokan Hilir

No	Sub Populasi	Responden	Persentase
1	Kepala Dinas Pendidikan	1	100%
2	Kepala Dinas Kesehatan	1	100%
3	Kepala Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika	1	100%
4	Kepala Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil	1	100%
5	Kepala Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga	1	100%
6	Kepala Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang	1	100%
7	Kepala Dinas Bina Marga dan Pengairan	1	100%
8	Kepala Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah	1	100%
9	Kepala Dinas Pertanian dan Peternakan	1	100%
10	Kepala Dinas Perikanan dan Kelautan	1	100%
11	Kepala Dinas Pendapatan	1	100%
12	Kepala Dinas Kehutanan	1	100%
13	Kepala Dinas Perkebunan	1	100%
14	Kepala Dinas Sosial	1	100%
15	Kepala Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pasar	1	100%
16	Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	1	100%
17	Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan	1	100%
18	Kepala Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pasar	1	100%
Jumlah		18	100%

Sumber : Data Lapangan 2012

3.5. Teknik Penarikan Sampel

Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah semua kepala dinas yang berada di Kabupaten Rokan Hilir yang berjumlah 18 orang. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil. Semua responden berada wilayah yang sama yaitu Bagansiapiapi, anggota Baperjakat yang berjumlah 5 orang dan pihak yang berada dari eksternal sebanyak 2 orang yang semuanya dijadikan informan .

3.6. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Yaitu melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk mendapatkan informasi awal dan data sekunder dari kantor Bupati Rokan Hilir dan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rokan Hilir.

2. Wawancara

Yaitu melakukan tanya jawab tentang analisis Prosedural penempatan kepala dinas pada struktur organisasi pemerintahan daerah kabupaten Rokan Hilir, dengan responden dalam hal ini adalah anggota Baperjakat.

3. Kuesioner

Yaitu seperangkat pertanyaan tentang analisis Prosedural penempatan kepala dinas pada struktur organisasi pemerintahan daerah kabupaten Rokan Hilir, yang dibagikan langsung kepada semua kepala dinas yang ada di kabupaten Rokan Hilir dan kuesioner tersebut dijemput kembali dengan waktu yang telah ditentukan

3.7. Analisis Data

Analisis data yang penulis gunakan adalah analisis data deskriptif kualitatif. Setelah data yang diperlukan terkumpul, maka data tersebut dikelompokkan menurut jenis datanya, kemudian hasilnya disajikan dalam bentuk tabel dan diuraikan secara deskriptif analitik yaitu suatu analisa yang berusaha memberikan alasan atau gambaran yang terperinci berdasarkan kenyataan yang ditemui dilapangan dan kemudian ditarik kesimpulan.

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1. Geografis Kabupaten Rokan Hilir

Kabupaten Rokan Hilir adalah sebuah kabupaten di Provinsi Riau, Indonesia. Ibukotanya terletak di Bagansiapiapi, kota terbesar, bersejarah, dan pernah dikenal sebagai penghasil ikan terbesar di Indonesia. Pusat pemerintahan kabupaten berada di tengah-tengah kota Bagansiapiapi, tepatnya di Jalan Merdeka No 58.

Kabupaten ini mempunyai luas sebesar 8.941 km² dan penduduk sejumlah 349.771 jiwa. Rokan Hilir terbagi dalam 13 kecamatan dan 83 desa.

Rokan Hilir dibentuk dari tiga kenegريان, yaitu negeri Kubu, Bangko dan Tanah Putih. Negeri-negeri tersebut dipimpin oleh seorang Kepala Negeri yang bertanggung jawab kepada Sultan Siak.

Distrik pertama didirikan Hindia Belanda di Tanah Putih pada saat menduduki daerah ini pada tahun 1890. Setelah Bagansiapiapi yang dibuka oleh pemukim-pemukim Tionghoa berkembang pesat, Belanda memindahkan pemerintahan kontrolir-nya ke kota ini pada tahun 1901. Bagansiapiapi semakin berkembang setelah Belanda membangun pelabuhan modern dan terlengkap untuk mengimbangi pelabuhan lainnya di Selat Malaka hingga Perang Dunia I usai. Setelah kemerdekaan Indonesia, Rokan Hilir digabungkan ke dalam Kabupaten Bengkalis, Provinsi Riau.

Bekas wilayah Kewedanaan Bagansiapiapi yang terdiri dari Kecamatan Tanah Putih, Kubu dan Bangko serta Kecamatan Rimba Melintang dan Kecamatan Bagan Sinembah kemudian pada tanggal 4 Oktober 1999 ditetapkan oleh Pemerintah Republik Indonesia sebagai kabupaten baru di Provinsi Riau sesuai dengan Undang-Undang Nomor 53 tahun 1999 dengan ibukota Bagansiapiapi.

Rokan Hilir Terbagi lagi menjadi 15 Kecamatan, yaitu :

1. Kecamatan Bangko
2. Kecamatan Sinaboi
3. Kecamatan Rimba Melintang
4. Kecamatan Bangko Pusako
5. Kecamatan Tanah Putih Tanjung Melawan
6. Kecamatan Tanah Putih
7. Kecamatan Kubu
8. Kecamatan Bagan Sinembah
9. Kecamatan Pujud
10. Kecamatan Simpang Kanan
11. Kecamatan Pasir Limau Kapas
12. Kecamatan Batu Hampar
13. Kecamatan Rantau Kopar
14. Kecamatan Pekaitan
15. Kecamatan Kubu Babussalam

Pada saat sekarang dipimpin oleh Bupati H. Annas Maamun dan Wakil Bupati H. Suyatno A.Mp, Di Kabupaten Rokan Hilir terdapat 15 Kecamatan dan 83 Kelurahan.

Jumlah Organisasi Tata Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Kabupaten Rokan Hilir :

1. Sekretariat Daerah
2. Sekretariat DPRD
3. Dinas Pendidikan
4. Dinas Kesehatan
5. Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika
6. Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil

7. Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga
8. Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang
9. Dinas Bina Marga dan Pengairan
10. Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah
11. Dinas Pertanian dan Peternakan
12. Dinas Perikanan dan Kelautan
13. Dinas Pendapatan
14. Dinas Kehutanan
15. Dinas Perkebunan
16. Dinas Sosial
17. Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pasar
18. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
19. Dinas Perindustrian dan Perdagangan
20. Badan Perencanaan Pembangunan
21. Inspektorat
22. Badan Pengendalian Dampak Lingkungan
23. Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat
24. Badan Pemberdayaan Masyarakat
25. Badan Kepegawaian
26. Badan Ketahanan Pangan
27. Badan Penanaman Modal
28. Kantor Perpustakaan dan Kearsipan
29. Satuan Polisi Pamong Praja
30. Kantor Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana
31. Rumah Sakit Umum Kelas C

4.2. Struktur Organisasi Dinas Daerah Kabupaten Rokan Hilir

1. Dinas Pendidikan
 1. Susunan Organisasi Dinas Pendidikan terdiri dari :
 - a. Kepala Dinas
 - b. Sekretariat
 - c. Bidang Pendidikan
 - d. Bidang Tenaga Pendidikan
 - e. Bidang Kurikulum Pendidikan
 - f. Bidang Sarana dan Prasarana Pendidikan
 - g. Kelompok Jabatan Fungsional
 - h. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)
2. Dinas Kesehatan
 1. Susunan Organisasi Dinas Kesehatan terdiri dari :
 - a. Kepala Dinas
 - b. Sekretariat
 - c. Bidang Bina Pelayanan Kesehatan
 - d. Bidang Pencegahan, Pemberantasan Penyakit dan Penanggulangan Bantuan Kesehatan
 - e. Bidang Bina Kesehatan Keluarga

- f. Bidang Penyuluhan dan Promosi Kesehatan
 - g. Kelompok Jabatan Fungsional
 - h. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)
- 3. Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika
 - 1. Susunan Organisasi Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika terdiri dari :
 - a. Kepala Dinas
 - b. Sekretariat
 - c. Bidang Perhubungan Darat
 - d. Bidang Perhubungan Laut
 - e. Bidang Perhubungan Udara
 - f. Bidang Komunikasi dan Informatika
 - g. Kelompok Jabatan Fungsional
 - h. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)
- 4. Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil
 - 1. Susunan Organisasi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil terdiri dari :
 - a. Kepala Dinas
 - b. Sekretariat
 - c. Bidang Kependudukan
 - d. Bidang Catatan Sipil
 - e. Bidang Mutasi Kependudukan
 - f. Bidang Pengawasan dan Pengendalian
 - g. Kelompok Jabatan Fungsional
 - h. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)
- 5. Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga
 - 1. Susunan Organisasi Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga terdiri dari :
 - a. Kepala Dinas
 - b. Sekretariat
 - c. Bidang Bina Kebudayaan
 - d. Bidang Bina Objek dan Daya Tarik Wisata
 - e. Bidang Usaha Sarana dan Prasarana Pariwisata
 - f. Bidang Pemuda dan Olah Raga
 - g. Kelompok Jabatan Fungsional
 - h. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)
- 6. Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang
 - 1. Susunan Organisasi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil terdiri dari :
 - a. Kepala Dinas
 - b. Sekretariat
 - c. Bidang Bina Program
 - d. Bidang Cipta Karya
 - e. Bidang Pemukiman dan Penyelamatan Lingkungan
 - f. Bidang Tata Ruang

- g. Kelompok Jabatan Fungsional
- h. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)

7. Dinas Bina Marga dan Pengairan

1. Susunan Organisasi Dinas Bina Marga dan Pengairan terdiri dari :
 - a. Kepala Dinas
 - b. Sekretariat
 - c. Bidang Bina Program
 - d. Bidang Prasarana Jalan dan Jembatan
 - e. Bidang Sarana Pengairan
 - f. Bidang Sungai, Rawa, Pantai dan Danau
 - g. Kelompok Jabatan Fungsional
 - h. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)

8. Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah

1. Susunan Organisasi Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah terdiri dari :
 - a. Kepala Dinas
 - b. Sekretariat
 - c. Bidang Koperasi
 - d. Bidang Usaha Kecil dan Menengah
 - e. Bidang Kelembagaan
 - f. Bidang Pelaporan dan Pengendalian
 - g. Kelompok Jabatan Fungsional
 - h. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)

9. Dinas Pertanian dan Peternakan

1. Susunan Organisasi Dinas Pertanian dan Peternakan terdiri dari :
 - a. Kepala Dinas
 - b. Sekretariat
 - c. Bidang Bina Produksi Pertanian
 - d. Bidang Penyuluhan
 - e. Bidang Teknis
 - f. Bidang Kesehatan Hewan
 - g. Kelompok Jabatan Fungsional
 - h. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)

10. Dinas Perikanan dan Kelautan

1. Susunan Organisasi Dinas Pertanian dan Peternakan terdiri dari :
 - a. Kepala Dinas
 - b. Sekretariat
 - c. Bidang Perikanan
 - d. Bidang Kekayaan Laut
 - e. Bidang Perairan
 - f. Bidang Diklat
 - g. Kelompok Jabatan Fungsional
 - h. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)

11. Dinas Pendapatan

1. Susunan Organisasi Dinas Pertanian dan Peternakan terdiri dari :
 - a. Kepala Dinas
 - b. Sekretariat
 - c. Bidang Pendapatan Asli Daerah
 - d. Bidang Penagihan dan Pembukuan
 - e. Bidang Bagi Hasil Pendapatan
 - f. Bidang Perencanaan Pendapatan
 - g. Kelompok Jabatan Fungsional
 - h. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)

12. Dinas Kehutanan

1. Susunan Organisasi Dinas Kehutanan terdiri dari :
 - a. Kepala Dinas
 - b. Sekretariat
 - c. Bidang Perencanaan
 - d. Bidang Produksi
 - e. Bidang Pengelolaan dan Peredaran Hasil Hutan
 - f. Bidang Perlindungan Hutan dan Rehabilitasi Lahan
 - g. Kelompok Jabatan Fungsional
 - h. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)

13. Dinas Perkebunan

1. Susunan Organisasi Dinas Perkebunan terdiri dari :
 - a. Kepala Dinas
 - b. Sekretariat
 - c. Bidang Produksi
 - d. Bidang Penyuluhan
 - e. Bidang Usahan Tani
 - f. Bidang Pengawasan dan Pengendalian
 - g. Kelompok Jabatan Fungsional
 - h. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)

14. Dinas Sosial

1. Susunan Organisasi Dinas Sosial terdiri dari :
 - a. Kepala Dinas
 - b. Sekretariat
 - c. Bidang Pemberdayaan Sosial
 - d. Bidang Pelayanan Sosial
 - e. Bidang Rehabilitasi Sosial
 - f. Bidang Bantuan Sosial
 - g. Kelompok Jabatan Fungsional
 - h. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)

15. Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pasar

1. Susunan Organisasi Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pasar terdiri dari :

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat
- c. Bidang Pembukuan dan Penagihan
- d. Bidang Pasar
- e. Bidang Kebersihan
- f. Bidang Pertamanan
- g. Kelompok Jabatan Fungsional
- h. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)

16. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

- 1. Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi terdiri dari :
 - a. Kepala Dinas
 - b. Sekretariat
 - c. Bidang Informasi Perluasan dan Pelatihan Tenaga Kerja
 - d. Bidang Hubungan Industrial
 - e. Bidang Pengawasan dan Ketenagakerjaan
 - f. Bidang Transmigrasi
 - g. Kelompok Jabatan Fungsional
 - h. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)

17. Dinas Perindustrian dan Perdagangan

- 1. Susunan Organisasi Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pasar terdiri dari :
 - a. Kepala Dinas
 - b. Sekretariat
 - c. Bidang Bina Program
 - d. Bidang Bimbingan dan Penelolaan Industri
 - e. Bidang Usaha dan Sarana Industri
 - f. Bidang Perdagangan
 - g. Kelompok Jabatan Fungsional
 - h. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)

4.3. Eselonisasi Dinas Daerah

- 1. Kepala Dinas Merupakan Jabatan Struktural eselon II b
- 2. Sekretaris pada Dinas merupakan jabatan Struktural eselon III a
- 3. Kepala Bidang pada Dinas merupakan jabatan Struktural eselon III b
- 4. Kepala Seksi, Kepala Sub Bagian, Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas merupakan jabatan Struktural eselon IV a
- 5. Kepala Sub Bagian pada Unit Pelaksana Teknis, Kepala Tata Usaha Sekolah Kejuruan merupakan jabatan struktural eselon IV b
- 6. Kepala Usaha Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama dan Tata Usaha Sekolah Menengah merupakan jabatan Struktural eselon V a

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Identitas Responden

Sebelum hasil penelitian ini disampaikan terlebih dahulu peneliti akan menjabarkan identitas responden, maka diupayakan dapat menggali informasi sebanyak- banyaknya dari responden apa saja yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Hal ini mempermudah dalam menentukan faktor- faktor yang penting dan perlu dipertimbangkan didalam penelitian ini. Berikut ini penulis sajikan identifikasi responden meliputi jumlah sampel responden, tingkat umur responden, jenis kelamin, tingkat pendidikan.

5.1.1. Jumlah Sampel Respoden

Agar mudah dipahami oleh pembaca sebagaimana telah dijelaskan pada Bab III bahwa untuk sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Kepala Dinas yang ada di kabupaten Rokan Hilir, sesuai dengan tabel yang telah di sajikan pada Bab III adalah berjumlah 18 orang.

5.1.2. Tingkat Umur Responden

Tingkat umur juga merupakan salah satu aspek yang penting sebagai pertimbangan pengembangan dan kesempatan yang lebih luas bagi Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan jabatan struktural. Jika tingkat umur responden masih produktif, maka akan lebih layak untuk dipertimbangkan untuk diangkat

dalam jabatan tertentu, karena yang bersangkutan masih mempunyai kesempatan melaksanakan jabatannya lebih lama.

Tingkat umur responden pada penelitian yang dilakukan oleh penulis berkisar antara 31 tahun sampai 60 tahun. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel V.1 : Keadaan Responden dilingkungan Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir Berdasarkan Tingkat umur

No	Umur	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	31 – 40	1	5,6 %
2	41 – 50	5	27,8 %
3	51 – 60	12	66,7 %
Total		18	100 %

Sumber : Data olahan Penelitian, 2012

Dari Tabel V.1. dapat dijelaskan bahwa responden yang paling banyak berusia 51 – 60 tahun berjumlah 12 orang atau 66,7 %, sementara yang berusia antara 41 – 50 tahun yakni 5 orang atau 27,8 %, namun yang berusia 31 – 40 tahun hanya berjumlah 1 orang atau 5,6 %.

Dari tingkat umur responden dapat dikatakan bahwa paling banyak responden berada pada usia kurang produktif.

5.1.3. Jenis Kelamin Reponden

Untuk jenis kelamin tidak menjadi patokan utama dalam hal penempatan dan menduduki jabatan tertentu, namun biasanya dalam hal tingkat daya tahan tubuh, pada umumnya jenis kelamin perempuan akan lebih lemah daya tahan tubuhnya dibandingkan dengan jenis kelamin laki- laki.

Tabel V.2 : Keadaan Responden Pada Kepala Dinas dilingkungan Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir Berdasarkan Jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Distribusi	Persentase (%)
1	Laki- laki	18	100%
2	Perempuan	0	0%
Total		18	100 %

Sumber : Data olahan Penelitian, 2012

Dari Tabel V.2. diatas dapat dilihat bahwa jenis kelamin responden didominasi semuanya oleh laki- laki yaitu : berjumlah 18 orang atau 100 %. Kenyataan ini dapat diperhatikan bahwa para pegawai terutama memang didominasi oleh kaum laki- laki disamping itu juga, secara ketahanan fisik lebih kuat dalam menjalankan tugas- tugas sebagai administrator dalam menjalankan roda pemerintahan dalam satuan kerja perangkat kerja daerah dan tugas- tugas lain.

5.1.4. Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam segala bidang, terutama dalam dunia kerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka

sangat diharapkan semakin tinggi ilmu dan skill yang dimiliki pegawai, sehingga pada gilirannya dalam menyelesaikan tugas- tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepada para pegawai mendapatkan hasil optimal.

Data yang dihasilkan bahwa tingkat pendidikan responden yang paling banyak adalah Tamatan Strata Dua (S2) dan Strata Satu (S1). Hal ini dapat dilihat pada tabel 5.3. berikut ini :

Tabel V.3 : Keadaan Responden Pada Kepala Dinas dilingkungan Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
1	Diploma Tiga (D3)	1	5,6%
2	Strata Satu (S1)	8	44,4%
3	Strata Dua (S2)	9	50%
Total		18	100 %

Sumber : Data olahan Penelitian, 2012

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat tingkat pendidikan responden paling banyak oleh tamatan Strata Dua (S2), yaitu berjumlah 9 orang atau 50 %, kemudian tamatan Strata Satu (S1) berjumlah 8 Orang atau 44,4%, sementara Diploma Tiga (D3) berjumlah 1 orang atau 5,6 % .

Dengan demikian tingkat pendidikan pada Pejabat dilingkungan Pemerintah Kabupaten Bengkalis dapat dikategorikan baik hal ini dapat terlihat bahwa tingkat pendidikan didominasi oleh tamatan Strata Dua sehingga dalam

peningkatan kemampuan penerapan kerangka teori, analisis maupun metodologi pelaksanaan tugas kerja jabatan sudah cukup signifikan dalam pencapaian tujuan organisasi.

5.2. Proses Pengangkatan Jabatan Struktural

5.2.1. Asas – Asas Penempatan Jabatan

Didalam pelaksanaan penempatan jabatan harus memperhatikan asas- asas penempatan yang berlaku secara umum. Karena apabila program penempatan jabatan dilakukan secara jelas maka para pegawai dapat mengetahui dan memahami yang pada gilirannya organisasi dapat dijadikan pegangan/pedoman dalam menempatkan pegawainya.

Asas- Asas penempatan jabatan adalah landasan dasar untuk memahami dan sebagai pedoman umum agar perencanaan program penempatan jabatan dapat berjalan sesuai dengan aturan yang berlaku. Asas-Asas tersebut secara umum seperti Kepercayaan, Keadilan, Formasi. Asas-Asas ini hendaknya dapat dipahami secara komprehensif sehingga mampu diterjemahkan dalam pelaksanaan penempatan yang menjunjung tinggi kejujuran, penilaian yang objektif, dan melihat formasi yang ada.

Berikut adalah tanggapan responden mengenai Asas- Asas penempatan jabatan yang berlaku pada Struktur Organisasi Dinas Daerah Kabupaten Rokan Hilir. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel V.4. Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaiaan Jabatan dengan Latar Belakang Pendidikan

No	Pengukuran	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	1	5,6%
2	Sesuai	5	27,7%
3	Cukup Sesuai	9	50%
4	Kurang Sesuai	3	16,7%
5	Tidak Sesuai	0	0%
Total		18	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2012

Dari tabel diatas dilihat bahwa responden paling banyak menyatakan Cukup Sesuai berjumlah 9 orang atau 50 %, menyatakan Sesuai 5 orang atau 27,7%, namun ada juga yang menyatakan Sangat Sesuai berjumlah 1 orang atau 5,6 % dan bahkan ada yang menyatakan Kurang Sesuai 3 orang atau 16,7 % .

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat jawaban dari responden adalah didominasi dalam kriteria Cukup Sesuai artinya latar belakang pendidikan Belum cukup sesuai dengan jabatannya. Namun masih ada yang menyatakan dalam kategori sesuai ini berarti bahwa masih latar belakang pendidikan sesuai dengan jabatannya.

Kemudian tanggapan responden mengenai tingkat selalunya BKD Baperjakat Kabupaten Rokan Hilir untuk mendapatkan orang sesuai dalam mengisi kekosongan jabatan dilingkungan pemerintah kabupaten Rokan Hilir, yaitu pada tabel 5.5 :

Tabel V.5. Tanggapan Responden Mengenai Orang Sesuai dalam Mengisi Kekosongan Jabatan

No	Pengukuran	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	0	0%
2	Sesuai	6	33,3%
3	Cukup Sesuai	10	55,5%
4	Kurang Sesuai	1	5,6%
5	Tidak Sesuai	1	5,6%
Total		18	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2012

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa reponden paling banyak menyatakan cukup sesuai berjumlah 10 orang atau 55,5 %, ada yang menyatakan sesuai berjumlah 6 orang atau 33,3 %, namun ada juga yang menyatakan kurang sesuai 1 orang atau 5,6 % dan bahkan ada yang menyatakan Tidak Sesuai 1 orang atau 5,6%.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat jawaban didominasi dengan tanggapan responden cukup sesuai. Hal ini dapat terlihat jelas bahwa belum sepenuhnya orang yang menduduki jabatan telah benar-benar sesuai dengan syarat jabatan yang ada dilihat dari persyaratan jabatan, kompetensinya, latar belakang pendidikan, dan juga pengalaman kerja.

Kemudian Tanggapan Responden mengenai tingkat BKD dalam memberikan kesempatan seluruh pegawai dalam mengembangkan karir, yaitu:

Tabel V.6. Tanggapan Responden Pegawai Selalu Diberikan Kesempatan dalam Mengembangkan Karir

No	Pengukuran	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	0	0%
2	Sesuai	11	61,1%
3	Cukup Sesuai	6	33,3%
4	Kurang Sesuai	1	5,6%
5	Tidak Sesuai	0	0%
Total		18	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2012

Dari tabel diatas dapat dilihat, bahwa paling banyak menyatakan sesuai dengan jumlah 11 orang atau 61,1 %, namun ada responden yang menyatakan cukup sesuai adalah berjumlah 6 orang atau 33,3 %, bahkan ada juga yang menyatakan kurang sesuai 1 orang atau 5,6%, namun tidak ada satupun responden yang menyatakan tidak sesuai.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa jawaban didominasi adalah yang menyatakan baik. Ini berarti bahwa BKD telah memberikan kesempatan yang seluas- luasnya kepada para pegawai dalam hal penempatan jabatan. Diharapkan agar kesempatan para pegawai dalam hal penempatan jabatan selalu terbuka luas sehingga tidak ada anggapan bahwa penempatan berjalan tidak adil dan tidak transparan karena masih ada responden yang merasa bahwa dirinya belum mendapatkan kesempatan dalam mengembangkan karirnya.

Kemudian tanggapan responden mengenai tingkat selalunya atasan bertindak tepat dalam memberikan jabatan yang sesuai dengan kemampuan para pegawai, sebagai berikut :

Tabel V.7. Tanggapan Responden Atasan Bertidak Tepat Dalam Memberikan Jabatan yang Sesuai dengan Kemampuan Para Pegawai

No	Pengukuran	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	1	5,6%
2	Sesuai	4	22,2%
3	Cukup Sesuai	11	61,1%
4	Kurang Sesuai	2	11,1
5	Tidak Sesuai	0	0%
Total		18	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2012

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa responden paling banyak menyatakan cukup sesuai yakni berjumlah 11 orang atau 61,1 %, ada juga yang menyatakan sangat sesuai berjumlah 1 orang atau 5,6% % dan sesuai 4 orang atau 22,2%, namun bahkan masih yang ada menyatakan kurang sesuai berjumlah 2 orang atau 11,1%.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jawaban responden didominasi oleh jawaban cukup sesuai. Atasan dalam hal ini adalah pejabat yang memegang wewenang untuk mengesahkan dan menetapkan dan mengangkat pejabat yang akan menduduki jabatan. Bahwa responden merasa atasannya kurang tepat namun masih ada juga responden yang menyatakan bahwa atasannya ada yang sudah tepat menempatkan pegawai yang menduduki jabatan. Namun perlu diketahui bahwa atasan tentu hanya menerima laporan kelengkapan administrasi penempatan jabatan tentu BKD yang terlebih dahulu yang mengajukan calon-calon pejabat yang menduduki jabatan

Kemudian tanggapan responden mengenai pelaksanaan Penempatan Jabatan Oleh BKD Kabupaten Rokan Hilir apakah telah dilakukan secara objektif, sebagai berikut :

Tabel V.8. Tanggapan Responden Mengenai Pelaksanaan Penempatan Jabatan Telah Dilakukan Secara Objektif

No	Pengukuran	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	1	5,6%
2	Sesuai	4	22,2%
3	Cukup Sesuai	11	61,1%
4	Kurang Sesuai	2	11,1
5	Tidak Sesuai	0	0%
Total		18	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2012

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden paling banyak memberikan tanggapan cukup sesuai berjumlah 11 orang atau 61,1 %, meskipun ada responden yang menyatakan sesuai adalah 4 orang atau 22,2 %, dan sangat sesuai berjumlah 1 Orang atau 5,6%, namun ada yang menyatakan kurang sesuai berjumlah 2 orang atau 11,1 %.

Dari tabel diatas dapat lihat, bahwa jawaban didominasi oleh yang menyatakan cukup sesuai. Dari kenyataan ini dapat dianalisa pelaksanaan penempatan jabatan belum sepenuhnya berjalan sesuai asas- asas penempatan jabatan atau aturan kepegawaian. Padahal pada Undang- undang No 43 tahun 1999 Jo. Undang- undang No 8 Tahun 1974 tentang pokok- pokok kepegawaian. Bahwa pelaksanaan manajemen kepegawaian harus berjalan dengan efektif, efisien dan profesionalisme dalam penyelenggaraan tugas-tugas, fungsi dan

kewajiban yang salah satunya tentang penempatan jabatan. Masih adanya masalah yang ditemukan bahwa pelaksanaan penempatan jabatan belum sepenuhnya berjalan objektif artinya masih ada unsur membedakan pegawai, unsur kedekatan dengan atasan, unsur suku, agama, jenis kelamin dan bahkan terciumnya kepentingan politik atasan.

Hal ini dapat dilihat masih adanya responden yang menyatakan bahwa pelaksanaan penempatan jabatan Pada Dinas – dinas Daerah Kabupaten Rokan Hilir kurang baik dan tidak baik artinya belum objektif.

Selanjutnya, untuk mengetahui pelaksanaan asas-asas penempatan jabatan Pada Struktur Dinas – dinas Pemerintahan Daerah Kabupaten Rokan Hilir dapat dilihat pada Tabel Rekapitulasi V.9. berikut :

Tabel V.9 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Asas- asas Penempatan Jabatan

No	Sub Indikator	Pengukuran					Jumlah
		SS	S	CS	KS	TS	
1	Kesesuaian Jabatan dengan Latar Belakang Pendidikan	1	5	9	3	0	18
		5,6%	28%	50,4%	16,8%	0%	100%
2	Orang yang Sesuai Dalam Mengisi Kekosongan Jabatan	0	6	10	1	1	18
		0%	33,6%	56%	5,6%	5,6%	100%
3	Kesempatan para Dalam Mengembangkan Karir	0	11	6	1	0	18
		0%	61,1%	33,3%	5,6%	0%	100%
4	Atasan Bertindak Tepat dengan Memberikan Jabatan Sesuai dengan Kemampuan Pegawai	1	4	11	2	0	18
		5,6%	22,2%	61,1%	11,1%	0%	100%
5	Pelaksanaan Penempatan Jabatan telah dilakukan Secara Objektif	1	4	11	2	0	18
		5,6%	22,2%	61,1%	11,1%	0%	100%
Jumlah		3	30	47	9	1	90
		3,3%	33,3%	52,2%	10%	1,2%	100%
Rata- rata		0,6	6	9,4	1,8	0,2	18
		3,3%	33,3%	52,2%	10%	1,2%	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2012

Keterangan :

SS : Sangat Sesuai
 S : Sesuai
 CS : Cukup Sesuai
 KS : Kurang Sesuai
 TS : Tidak Sesuai

Dari tabel V.9 diatas dapat diketahui bahwa kebanyakan responden yaitu 52,2 % menilai asas- asas penempatan jabatan dalam pelaksanaan penempatan jabatan pada Struktur Dinas – dinas Pemerintahan Daerah Kabupaten Rokan Hilir cukup sesuai, ada juga yang menilai sesuai yakni 33,3 %, dan sangat sesuai 3,3% namun masih ada respoden menilai kurang sesuai yaitu : 10%,bahkan ada yang menyatakan tidak sesuai 1,2%

Menurut uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa asas- asas penempatan jabatan pada Struktur Dinas – dinas Pemerintahan Daerah Kabupaten Rokan Hilir dalam kategori Cukup Sesuai. Dengan tolak ukur bahwa jabatan dengan latar belakang pendidikan relatif cukup sesuai, kesempatan dalam mengembangkan karir sesuai, namun pada kriteria berkaitan dengan orang tepat dalam memegang jabatan cukup sesuai dan juga berkaitan belum sepenuhnya objektif dalam pelaksanaan penempatan jabatan, namun dilihat dalam angka presentase menunjukan 51,7% cukup sesuai.

5.2.2. Dasar Pertimbangan Penempatan Jabatan

Dalam setiap kebijakan yang diambil oleh suatu organisasi pada prinsipnya harus memperhatikan dasar pertimbangan atau ketentuan yang berlaku. Begitu juga halnya pada instansi pemerintah yang ingin menempatkan

pegawainya pada jabatan struktural harus ada ketentuan yang mendasarinya sehingga program penempatan tersebut benar- benar tepat sasaran.

Badan Kepegawaian Daerah sebagai instansi pemerintah yang memiliki tugas pokok dan fungsinya dalam manajemen kepegawaian ditingkat daerah kabupaten maka selayaknya pelaksanaan penempatan jabatan yang efektif dan efisien sehingga dapat menghasilkan para pejabat yang kompeten dibidangnya pada jenjang pekerjaan yang lebih tinggi.

Untuk melihat selalu tidaknya Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rokan Hilir atau Baperjakat dalam mempertimbangkan hasil penilaian yang telah dicapai oleh pegawai dalam melakukan penempatan jabatan, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel V.10. Tanggapan Responden Hasil Penilaian Pegawai Telah Dijadikan Sebagai Bahan Pertimbangan Penempatan Jabatan

No	Pengukuran	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	2	11,1%
2	Sesuai	5	27,7%
3	Cukup Sesuai	8	44,4%
4	Kurang Sesuai	2	11,1
5	Tidak Sesuai	1	5,6%
Total		18	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2012

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden paling banyak menyatakan cukup sesuai berjumlah 8 orang atau 44,4 %, ada juga yang menyatakan sesuai berjumlah 5 orang atau 27,7 %, dan sangat sesuai 2 orang atau 11,1 %, namun ada

responden yang menyatakan kurang sesuai berjumlah 2 orang atau 11,1 %. Dan bahkan 1 orang responden yang menyatakan tidak sesuai.

Dari tabel diatas, dapat dilihat jawaban didominasi oleh jawaban cukup sesuai. Artinya dalam hal segi penilaian yang telah dicapai atau hasil kerja para pegawai belum maksimal dapat berjalan dengan baik. Karena realitasnya administrasi kepegawaian di instansi pemerintah hasil penilaian cenderung hanya diatas selembar kertas artinya masih lemahnya tolak ukur DP3 (Daftar Penilaian Prestasi Pegawai) yang ini disebabkan hasil penilaian cenderung subjektif meskipun sebenarnya rahasia namun hal ini juga dirasakan oleh pejabat yang ditempatkan.

Selanjutnya, untuk melihat selalunya atasan dalam memberikan dukungan kepada bawahannya untuk melakukan penempatan jabatan dapat dilihat pada tabel V.11 berikut :

Tabel V.11. Tanggapan Responden Atasan Memberikan Dukungan Kepada Bawahannya untuk Melakukan Penempatan Jabatan.

No	Pengukuran	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	1	5,6%
2	Sesuai	10	55,6%
3	Cukup Sesuai	7	38,8%
4	Kurang Sesuai	0	0%
5	Tidak Sesuai	0	0%
Total		18	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2012

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden paling banyak menyatakan sesuai berjumlah 10 orang atau 55,6%, ada juga yang menyatakan sangat sesuai 1

orang atau 5,6 %, namun ada yang menyatakan cukup sesuai adalah berjumlah 7 orang atau 38,8 %.

Dari tabel diatas dapat lihat, jawaban responden didominasi oleh jawaban sesuai. Atasan pada pemerintah dilingkungan kabupaten Rokan Hilir selama ini kepada para stafnya telah memberikan dukungan penempatan pegawai. Namun perlu juga diketahui bahwa ada juga responden yang selama ini tidak mendapatkan dukungan dari atasannya. Tentu kedepannya diharapkan dukungan yang mengalir tidak hanya bersifat lisan tetapi juga dukungan moril, sehingga para pegawai merasa keberadaan atasan untuk memberikan dukungan dalam melakukan penempatan jabatan secara profesional.

Selanjutnya tanggapan responden mengenai pegawai yang cakap/ahli dalam pekerjaannya menjadi prioritas pertama Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rokan Hilir dalam memberikan kesempatan penempatan jabatan.

Tabel V.12. Tanggapan Responden Mengenai Pegawai yang Cakap/ Ahli Dalam Pekerjaannya Menjadi Prioritas Pertama Penempatan Jabatan

No	Pengukuran	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	2	11,1%
2	Sesuai	5	27,7%
3	Cukup Sesuai	9	50%
4	Kurang Sesuai	1	5,6%
5	Tidak Sesuai	1	5,6%
Total		18	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2012

Dari tabel V.12. dapat lihat bahwa, jawaban responden paling banyak menyatakan cukup sesuai sebanyak 9 orang atau 50 %, ada juga yang menyatakan sesuai berjumlah 5 orang atau 27,7 %, bahkan menyatakan sangat sesuai sebanyak 2 orang atau 11,1 %, namun masih ada yang menyatakan kurang sesuai 1 orang atau 5,6 %, bahkan lagi ada responden menyatakan tidak sesuai hanya 1 orang atau 5,6 %.

Dari angka presentase diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan mengenai pegawai yang cakap menjadi prioritas utama dalam hal penempatan jabatan menyatakan cukup sesuai. Kenyataan ini dirasakan oleh pegawai bahwa pelaksanaan penempatan jabatan terkadang tidak sepenuhnya memihak atau memprioritaskan kepada pegawai atau pejabat yang cakap atau ahli dalam pekerjaannya begitu juga responden masih ada yang menilai kurang baik dan tidak baik.

Selanjutnya berikut ini tanggapan responden mengenai penempatan jabatan dengan berdasarkan pengalaman dan kecakapan pegawai dalam bekerja.

Tabel V.13. : Responden Mengenai Penempatan Jabatan sudah Berdasarkan Pengalaman dan Kecakapan Pegawai

No	Pengukuran	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	1	5,6%
2	Sesuai	9	50%
3	Cukup Sesuai	8	44,4%
4	Kurang Sesuai	0	0%
5	Tidak Sesuai	0	0%
Total		18	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2012

Dari tabel diatas dapat dilihat dapat diperhatikan bahwa responden paling banyak menyatakan sesuai berjumlah 9 orang atau 50 %, dan sangat sesuai 1 orang atau 5,6%, namun ada juga ada juga pegawai yang menyatakan cukup sesuai 8 orang atau 44,4 %.

Dari tabel diatas dapat dipahami, mayoritas jawaban responden 9 orang atau 50 % menyatakan sesuai. Namun dalam kenyataan yang ada responden beranggapan cukup baik 8 orang atau 44,4% artinya masih belum semuanya pejabat yang menduduki jabatan telah sesuai kecakapan dan pengalaman kerjanya. Oleh sebab itu diharapkan BKD agar lebih memperhatikan hal tersebut agar dalam pelaksanaan tugas- tugas administrasi pemerintahan berjalan efektif dan efisien. Jangan sampai tercium kepentingan-kepentingan politik.

Selanjutnya, untuk mengetahui pelaksanaan asas- asas penempatan jabatan Pada Struktur Dinas - Dinas Daerah Kabupaten Rokan Hilir dapat dilihat pada Tabel Rekapitulasi 5.14. berikut :

Tabel. V.15 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Pelaksanaan Dasar Pertimbangan Penempatan Jabatan

No	Sub Indikator	Pengukuran					Jumlah
		SS	S	CS	KS	TS	
1	Hasil Penilaian Pegawai Telah Dijadikan Sebagai Bahan Pertimbangan Penempatan Jabatan	2	5	8	2	1	18
		11,1%	27,7%	44,4%	11,1%	5,6%	100%
2	Atasan Memberikan Dukungan Kepada Bawahannya untuk Melakukan Penempatan Jabatan.	1	10	7	0	0	18
		5,6%	55,6%	38,8%	0%	0%	100%
3	Pegawai yang Cakap/ Ahli Dalam Pekerjaannya Menjadi Prioritas Pertama Penempatan Jabatan	2	5	9	1	1	18
		11,1%	27,7%	50%	5.6%	5,6%	100%
4	Promosi Jabatan sudah Berdasarkan Pengalaman dan Kecakapan Pegawai	1	9	8	0	0	18
		5,6%	50%	44,4%	0%	0%	100%
Jumlah		6	29	32	3	2	72
		8,3%	40,3%	44,4%	4,2%	2,8%	100%
Rata- rata		1,5	7,25	8	0,75	0,5	18
		8,3%	40,3%	44,4%	4,2%	2,8%	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2012

Keterangan :

SS : Sangat Sesuai
 S : Sesuai
 CS : Cukup Sesuai
 KS : Kurang Sesuai
 TS : Tidak Sesuai

Dari uraian data diatas, dapat disimpulkan bahwa dasar- dasar penempatan jabatan pada Struktur Dinas - Dinas Daerah Kabupaten Rokan Hilir dalam kriteria cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari beberapa sub indikator responden mayoritas

menilai cukup baik, yakni dilihat dari hasil penilaian, skala prioritas bagi pegawai yang ditempatkan dan juga pertimbangan pengalaman dan juga kompetensi pegawai dinilai cukup baik.

5.2.3. Syarat- Syarat Penempatan Jabatan

Pada setiap organisasi biasanya memiliki persyaratan penempatan yang tidak selalau sama. Tergantung pada kebutuhan organisasi masing- masing. Namun secara umum persyaratan penempatan jabatan dapat diuraikan hasil pengumpulan data berikut ini.

Begitu juga pegawai atau pejabat dilingkungan pemerintah Kabupaten Rokan Hilir yang ditempatkan melalui Badan Kepegawaian Daerah tentu harus memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rokan Hilir.

Untuk melihat tingkat mengetahui syarat-syarat penempatan jabatan bagi pegawai atau pejabat yang ditempatkan yang diberlakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rokan Hilir.

Tabel V.15: Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Mengetahui Syarat-Syarat Penempatan Jabatan.

No	Pengukuran	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	1	5,6%
2	Sesuai	13	72,2%
3	Cukup Sesuai	4	22,2%
4	Kurang Sesuai	0	0%
5	Tidak Sesuai	0	0%
Total		18	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2012

Dari tabel V.15. tersebut dapat dilihat bahwa paling banyak responden menyatakan sesuai berjumlah 13 orang atau 72,2 %, ada juga yang menyatakan sangat sesuai berjumlah 1 orang atau 5,6% dan Cukup sesuai 4 orang atau 22,2%.

Dari tabel tersebut dapat dianalisa dominan responden menyatakan sesuai. pada kenyataannya banyak yang mengetahui informasi persyaratan penempatan jabatan. Di samping itu juga persyaratan penempatan jabatan atau pengangkatan jabatan struktural secara umum telah diatur pada PP No 100 Tahun 2000 jo. PP No 13 Tahun 2002 tentang pengangkatan jabatan struktural. Tentu mudah bagi para pegawai atau pejabat untuk mengetahuinya bisa melalui buku atau media internet. Namun walaupun mereka sudah mengetahuinya masih ada ditemukan lagi dalam kenaikan pangkat eselon setingkat lebih tinggi yang belum dan sangat bertentangan dengan prosedur misalnya Kepala Dinas Perhubungan yang Baru satu tahun menduduki eselon III sudah langsung bisa naik ke eselon II menurut PP No.13 Tentang Pengangkatan PNS Dalam Jabatan Struktural minimalnya adalah 2 tahun.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Sudah Menetapkan disiplin sebagai syarat dalam penempatan jabatan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel V.16. Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Sebagai Syarat Dalam Penempatan Jabatan.

No	Pengukuran	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	1	5,6%
2	Sesuai	7	38,9%
3	Cukup Sesuai	10	55,6%
4	Kurang Sesuai	0	0%
5	Tidak Sesuai	0	0%
Total		18	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2012

Berdasarkan tabel V.16 dapat dilihat responden paling banyak menyatakan cukup sesuai berjumlah 10 orang atau 55,6 %, ada juga yang menyatakan sangat sesuai adalah 1 orang atau 5,6 %, namun masih ada responden yang menyatakan sesuai berjumlah 7 orang atau 38,9 %.

Dari uraian diatas sangat jelas bahwa jawaban responden dominan dengan jawaban cukup sesuai. Hal ini dikarenakan masih ada pegawai/ pejabat yang ditempatkan masih belum sepenuhnya menjalankan aturan disiplin pegawai sebagai mana diatur pada PP No 30 Tahun 1980 jo. PP No 53 Tahun 2010.

Contohnya “dalam observasi penulis masih ada pejabat yang menduduki jabatan tidak tepat waktu masuk jam kerja yang memberikan contoh kurang baik terhadap bawahan atau stafnya. Lebih mementingkan kepentingan keluarga atau pribadi dibandingkan dengan kepentingan publik/masyarakat.

Selanjutnya tanggapan responden mengenai pegawai atau pejabat yang ditempatkan merasa prestasi kerja telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rokan Hilir sebagai syarat penempatan jabatan

Tabel V.17. Tanggapan responden Mengenai Prestasi Kerja Telah Ditetapkan sebagai Syarat Penempatan Jabatan

No	Pengukuran	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	1	5,6%
2	Sesuai	3	16,7%
3	Cukup Sesuai	12	66,7%
4	Kurang Sesuai	2	11,1%
5	Tidak Sesuai	0	0%
Total		18	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2012

Dari tabel diatas dapat dilihat juga, bahwa paling banyak responden menyatakan cukup sesuai berjumlah 12 orang atau 66,7 %, ada juga menyatakan sesuai 3 orang atau 16,7 %, dan menyatakan sangat sesuai 1 orang atau 5,6 %, namun masih ada responden yang menyatakan kurang Sesuai 2 orang atau 11,1 %, sementara tidak ada satupun responden yang menyatakan tidak sesuai.

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa, mayoritas responden menilai cukup sesuai, hal ini dikarenakan penilaian prestasi kerja cukup berjalan dengan sesuai. Penetapan prestasi kerja adalah hal yang sangat penting hal ini dikarenakan prestasi kerja adalah upaya untuk menjaga kinerja, memperbaiki, dan mendorong pegawai agar dapat bekerja lebih baik lagi. Dengan meningkatnya prestasi kerja tersebut, dapat diketahui sampai sejauhmana sikap dan perilaku kerja pegawai, keberhasilan pelaksanaan tugas pegawai (prestasi kerja) dan potensi pengembangan individual dan organisasi tempat pegawai itu bekerja.

Selanjutnya tanggapan responden mengenai loyalitas sudah ditetapkan Oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rokan Hilir sebagai syarat dalam penempatan jabatan.

Tabel. V.18. Tanggapan Responden Mengenai Loyalitas Sebagai Syarat dalam Penempatan Jabatan.

No	Pengukuran	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	2	11,1%
2	Sesuai	7	38,9%
3	Cukup Sesuai	8	44,4%
4	Kurang Sesuai	1	5,6%
5	Tidak Sesuai	0	0%
Total		18	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2012

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden paling banyak menyatakan cukup sesuai berjumlah 8 orang atau 44,4 %, ada juga sangat sesuai 2 orang atau 11,1 %, ada juga menyatakan sesuai 7 Orang atau 38,9%, bahkan ada yang menyatakan kurang sesuai 1 orang atau 5,6 %.

Dari tabel tersebut dapat dianalisa bahwa kecendrungan penilaian dari responden yakni pada kategori sesuai. Artinya responden menilai selama ini loyalitas para pegawai cukup sesuai. Namun masih ada juga responden yang menilai sesuai dan bahkan kurang sesuai. Perlu dipahami loyalitas dalam pemahaman manajemen organisasi secara umum terbagi 3 yakni loyalitas terhadap organisasi (dalam arti terhadap aturan organisasi, loyalitas kepada Tugas (pekerjaan) dan kepada pimpinan (atasan).

Selanjutnya tanggapan responden mengenai pegawai atau pejabat yang ditempatkan merasa kesesuaian Diklatpim telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rokan Hilir sebagai syarat penempatan jabatan

Tabel V.19. Tanggapan responden Mengenai Kesesuaian Diklatpim Telah Ditetapkan sebagai Syarat Penempatan Jabatan

No	Pengukuran	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	0	0%
2	Sesuai	13	72,3%
3	Cukup Sesuai	5	27,7%
4	Kurang Sesuai	0	0%
5	Tidak Sesuai	0	0%
Total		18	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2012

Dari tabel diatas dapat dilihat juga, bahwa paling banyak responden menyatakan sesuai berjumlah 13 orang atau 72,3 %, bahkan masih ada ditemui 5 orang atau 27,7% menyatakan cukup sesuai.

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa, mayoritas responden menilai sesuai, hal ini dikarenakan penilaian diklatpim cukup berjalan dengan sesuai. Diklatpim adalah hal yang sangat penting hal ini dikarenakan diklatpim adalah upaya untuk menjaga kinerja, memperbaiki, dan mendorong pegawai agar dapat bekerja lebih baik lagi. Namun pada kenyataannya masih ada di temukan 5 orang kepala Dinas dari 18 orang yang belum mengikuti Seharusnya para pejabat Eselon II ini wajib mengikuti dan lulus Diklatpim berdasarkan PP No. 13 Tahun 2002.

Selanjutnya, untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pelaksanaan Syarat- Syarat penempatan jabatan pada Struktur Dinas – dinas Daerah Kab Rokab Hilir, dapat dilihat pada tabel V.20 berikut :

Tabel V.20 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Syarat- Syarat Penempatan Jabatan

No	Sub Indikator	Pengukuran					Jumlah
		SS	S	CS	KS	TS	
1	Pegawai Mengetahui Syarat-Syarat Penempatn Jabatan	1	13	4	0	0	18
		5,6%	72,2%	22,2%	0%	0%	100%
2	Disiplin Sebagai Syarat Dalam Penempatan Jabatan	1	7	10	0	0	18
		5,6%	38,9%	55,6%	0%	0%	100%
3	Prestasi Kerja Telah Ditetapkan sebagai Syarat Penempatan Jabatan	1	3	12	2	0	18
		5,6%	16,7%	66,7%	11,1 %	0%	100%
4	Loyalitas Sebagai Syarat dalam Penempatan Jabatan.	2	7	8	1	0	18
		11,1%	38,9%	44,4%	5,6%	0%	100%
5	Kesesuain Diklatpim Telah Ditetapkan sebagai Syarat Penempatan Jabatan	0	13	5	0	0	18
		0%	72,3%	27,7%	0%	0%	100%
Jumlah		5	43	39	3	0	90
		5,6%	47,8%	43,3%	3,3%	0%	100%
Rata- rata		1	8,6	7,8	0,6	0	18
		5,6%	47,8%	43,3%	3,3%	0%	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2012

Keterangan :

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

CS : Cukup Sesuai

KS : Kurang Sesuai

TS : Tidak Sesuai

Dari tabel V.20 diatas dapat diketahui bahwa responden paling banyak menyatakan sesuai berjumlah 47,8%, ada juga yang menyatakan sangat sesuai

5,6%, namun masih ada yang menilai cukup sesuai sebanyak 43,3%, bahkan ada juga responden yang menilai kurang sesuai berjumlah 3,3%.

Menurut uraian diatas dapat disimpulkan bahwa syarat-syarat penempatan jabatan pada Struktur Dinas – Dinas Daerah Kabupaten Rokan Hilir sudah sesuai. Hal ini ditandai dengan syarat-syarat penempatan jabatan yang berlaku pada Badan Kepewaiian Daerah Kabupaten Rokan Hilir telah diketahui oleh pegawai dilingkungan pemerintah daerah kabupaten Rokan Hilir termasuk beberapa unsur kriteria yang menjadi penilaian berkaitan pengembangan sikap dan prestasi kerja pegawai meskipun dalam realitas pelaksanaannya belum sepenuhnya maksimal masih ada respoden yang menyatakan kurang sesuai dan juga tidak sesuai.

5.2.4. Prosedur Penempatan Jabatan

Setiap pelaksanaan kegiatan dan program organisasi terutama dalam agenda prioritas atau dalam skala penting sebuah organisasi pasti ada tata cara, pedoman, dan prosedur yang diatur untuk proses kelancaran dalam pelaksanaan tugas atau kegiatan tertentu sehingga mencapai target atau tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya. Termasuk dalam pelaksanaan penempatan jabatan pada pejabat dilingkungan pemerintah daerah yang dimotori oleh Badan Kepegawaian Daerah.

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rokan Hilir dalam menetapkan prosedur pelaksanaan penempatan jabatan mulai dari tahap transparansi prosedur, waktu pelaksanaan, yang harus diketahui oleh para pegawai dilingkungan

kabupaten baik yang pernah memegang jabatan sehingga hasil dicapai idealnya berjalan dengan efektif dan efisien.

Untuk melihat proses prosedur yang telah dijalankan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rokan Hilir

Tabel V.21. Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Ditempatkan Mengetahui Prosedur Penempatan Jabatan

No	Pengukuran	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	4	22,2%
2	Sesuai	13	72,2%
3	Cukup Sesuai	1	5,6%
4	Kurang Sesuai	0	0%
5	Tidak Sesuai	0	0%
Total		18	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2012

Dari tabel diatas terlihat jelas bahwa responden paling banyak yang menyatakan sesuai berjumlah 13 orang atau 72,2 %, dan sangat sesuai berjumlah 4 orang atau 22,2 %, namun masih ada responden yang menilai cukup sesuai berjumlah 1 orang atau 5,6 %.

Dari tabel diatas dapat dilihat responden paling dominan menyatakan sesuai. Bahwa rata – rata pegawai telah mengetahui prosedur penempatan jabatan

Untuk melihat tingkat mengetahui tidaknya pegawai/pejabat yang di tempatkan mengenai waktu pelaksanaan penempatan jabatan pada instansi masing- masing satuan kerja. Dapat terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel. V.22. Tanggapan Responden Pegawai Mengetahui Waktu Pelaksanaan Penempatan Jabatan

No	Pengukuran	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	0	0%
2	Sesuai	0	0%
3	Cukup Sesuai	1	5,6%
4	Kurang Sesuai	5	27,7%
5	Tidak Sesuai	12	66,7%
Total		18	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2012

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden paling banyak menyatakan Tidak Sesuai 12 orang atau 66,7 %, ada juga yang menyatakan kurang sesuai 5 orang atau 27,7%, dan cukup sesuai 1 orang atau 5,6%.

Dari tabel diatas dapat dilihat jawaban paling dominan dari responden menyatakan Tidak sesuai. Berarti selama ini tidak ada pemberitahuan secara resmi tentang waktu pelaksanaan akan dimutasi, maka secara tiba- tiba penempatan jabatan dilaksanakan. Ini tentu berarti kurang menciptakan iklim yang kurang sehat terhadap organisasi karena dapat menimbulkan dugaan kepentingan dari pemegang kekuasaan..

Selanjutnya tanggapan responden mengenai pelaksanaan prosedur penempatan jabatan sudah efektif dan efisien dapat terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel. V.23. Tanggapan Responden Mengenai Pelaksanaan Prosedur Penempatan Jabatan Sudah Efektif dan Efisien

No	Pengukuran	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	1	5,6%
2	Sesuai	5	27,7%
3	Cukup Sesuai	11	61,1%
4	Kurang Sesuai	1	5,6%
5	Tidak Sesuai	0	0%
Total		18	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2012

Dari tabel diatas dapat dilihat responden paling banyak menyatakan cukup sesuai berjumlah 11 orang atau 61,1 %, dan menyatakan sesuai 5 orang atau 27,7% dan juga sangat sesuai 1 orang atau 5,6 % bahkan ada yang menyatakan kurang baik kurang sesuai berjumlah 1 orang atau 5,6%.

Dari tabel diatas dapat lihat bahwa responden kebanyakan menyatakan cukup sesuai. Disamping itu juga pegawai ada juga menyatakan belum berjalan efektif dan efisien pelaksanaan penempatan jabatan pada Struktur Organisasi Pemerintahan Daerah Kab. Rokan Hilir masih adanya terdapat beberapa titik kelemahan dari pelaksanaan penempatan jabatan. Namun diharapkan terus melakukan evaluasi, dan perencanaan karier pegawai yang matang dalam pelaksanaan penempatan jabatan agar lebih efektif dan efisien.

Selanjutnya, untuk mengetahui tanggapan responden terhadap Pelaksanaan Prosedur Penempatan Jabatan Pada Struktur Organisasi Dinas Pemerintahan Daerah Kabupaten Rokan Hilir, dapat dilihat pada tabel Tabel V.23 berikut:

Tabel V.23 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Pelaksanaan Prosedur Penempatan Jabatan

No	Sub Indikator	Pengukuran					Jumlah
		SS	S	CS	KS	TS	
1	Pegawai yang akan dimutasi Mengetahui Prosedur penempatan Jabatan	4	13	1	0	0	18
		22,2%	72,2%	5,6%	0%	0%	100%
2	Pegawai Mengetahui Waktu Pelaksanaan Penempatan Jabatan	0	0	1	5	12	18
		0%	0%	5,6%	27,7%	66,7%	100%
3	PelaksanaanProsedur Penempatan Jabatan Sudah Efektif dan Efisien	1	5	11	1	0	18
		5,6%	27,7%	61,1%	5,6%	0%	100%
Jumlah		5	18	13	6	12	54
		9,3%	33,3%	24,1%	11,1%	22,2%	100%
Rata- rata		1,7	6	4,3	2	4	18
		9,3%	33,3%	24,1%	11,1%	22,2%	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2012

Keterangan :

SS : Sangat Sesuai
 S : Sesuai
 CS : Cukup Sesuai
 KS : Kurang Sesuai
 TS : Tidak Sesuai

Dari tabel V.23 diatas tentang rekapitulasi tanggapan pelaksanaan penempatan jabatan pada Struktur Organisasi Pemerintah daerah Kab. Rokan Hilir mayoritas responden yaitu 33,3% menilai dalam kriteria Sesuai, ada juga responden yang menyatakan Sangat Sesuai yakni 9,3%, Cukup Sesuai berjumlah

24,1%. Namun masih ada yang menilai kurang sesuai yakni 11,1%, bahkan ada juga yang menilai tidak sesuai hanya 22,2%.

Dari uraian rekapitulasi diatas maka dapat disimpulkan bahwa prosedur penempatan jabatan masuk dalam kategori sesuai. Sesuai dengan tolak ukur bahwa pegawai mengetahui prosedur Penempatan namun pelaksanaan mutasi tidak sesuai dan pelaksanaan penempatan jabatan juga berjalan secara efektif dan efisien karena masih pada interval cukup sesuai.

5.2.5. Tujuan Promosi Jabatan

Setiap organisasi dalam kegiatan umum dan juga pokoknya yang sudah memiliki prioritas tertentu dan memiliki tujuan serta sasaran yang akan dicapai terutama pada ditingkat organisasi swasta, publik, yayasan, dan apapun bentuk organisasi nya. Namun dalam hal ini berbicara dalam ranah organisasi publik dilingkungan pemerintahan daerah pada prinsipnya dalam menjalankan penempatan jabatan dilingkungan pemerintah daerah. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rokan Hilir haruslah menempatkan tujuan dalam pelaksanaan penempatan jabatan tepat sasaran karena menempatkan seseorang pada jabatan tertentu sangat berpengaruh pada pelaksanaan roda pemerintahan. Karena berbicara tujuan penempatan jabatan harus mampu memberikan dampak positif baik para pegawai yang ditempatkan dan juga satuan kerja tempat kerja sebab ketika para pelaksana kerja dapat meningkatkan kinerja yang baik otomatis dapat memberikan citra positif terhadap pelayanan publik/ masyarakat.

Berikut ini dapat dilihat tanggapan responden terhadap tujuan penempatan jabatan dalam pelaksanaan mutasi jabatan

Tabel V.24. Tanggapan Responden Pegawai Mengetahuinya Tujuan Diadakan Penempatan Jabatan

No	Pengukuran	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	1	5,6%
2	Sesuai	3	16,7%
3	Cukup Sesuai	6	33,3%
4	Kurang Sesuai	4	22,2%
5	Tidak Sesuai	4	22,2%
Total		18	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2012

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden paling banyak menyatakan cukup sesuai berjumlah 6 orang atau 33,3%, ada juga menilai sesuai 3 orang atau 16,7%, sangat sesuai 1 orang atau 5,6 %, dan menilai kurang sesuai berjumlah 4 orang atau 22,2%, dan yang menyatakan Tidak sesuai 4 orang atau 22,2%.

Maka dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden mayoritas menilai cukup sesuai. Ini menandakan bahwa sebagian besar responden cukup mengetahui tujuan Badan Kepegawaian Daerah Mengadakan penempatan Jabatan.

Dari pernyataan tersebut terlihat jelas bahwa pejabat yang pernah ditempatkan belum sepenuhnya memahami di adakan tujuan penempatan jabatan sehingga Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rokan Hilir harus memberikan informasi yang sejelas-jelasnya mengenai tujuan di adakan penempatan jabatan

bukan sekedar penyegaran karena hal tersebut kurang menyentuh dalam unsur peningkatan kinerja pegawai yang lebih baik.

Kemudian tanggapan responden mengenai dengan adanya penempatan jabatan, responden merasa keberadaannya oleh instansi tempat kerja

Tabel V.25. Tanggapan Responden Mengenai Adanya Penempatan Jabatan Pegawai Merasa diakui Keberadaannya di Instansi Tempat Kerja

No	Pengukuran	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	1	5,6%
2	Sesuai	7	38,9%
3	Cukup Sesuai	9	50%
4	Kurang Sesuai	1	5,6%
5	Tidak Sesuai	0	0%
Total		18	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2012

Dari tabel diatas dapat bahwa responden yang meniali paling banyak dimulai dari kategori cukup sesuai yakni 9 orang atau 50 %, ada yang menyatakan sangat sesuai berjumlah 1 orang atau 5,6 %, namun ada juga yang menyatakan sesuai dengan jumlah 7 orang atau 38,9 %, bahkan ada responden yang menyatakan kurang sesuai berjumlah 1 orang atau 5,6%, sementara itu tidak ada satu orang pun responden yang menyatakan tidak sesuai.

Dari tabel tersebut dapat dianalisa jawaban dari responden paling banyak menyatakan dengan jawaban cukup sesuai. ada juga responden yang selama ditempatkan kurang mendapatkan perhatian keberadaannya ketika ditempatkan pada unit kerja yang baru yakni dalam hal melihat cara kerja yang baru.

Kemudian lagi dapat juga lihat bagaimana dengan diadakannya penempatan jabatan membuat responden lebih bersemangat dan senang terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya. Dapat terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.26. Tanggapan Responden Penempatan Jabatan Membuat Pegawai Lebih Bersemangat dan Senang Terhadap Pekerjaan Dalam Meningkatkan Produktivitasnya

No	Pengukuran	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	1	5,6%
2	Sesuai	7	38,8%
3	Cukup Sesuai	10	55,6%
4	Kurang Sesuai	0	0%
5	Tidak Sesuai	0	0%
Total		18	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2012

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden menilai paling banyak pada kategori cukup sesuai sebanyak 10 Orang atau 55,6 %, ada yang menyatakan sangat sesuai berjumlah 1 orang atau 5,6 %, ada juga yang menyatakan sesuai berjumlah 7 orang 38,8%.

Dapat dianalisa dari uraian angka presentase diatas bahwa didominasi dalam kategori cukup sesuai. Berarti perlu juga menjadi perhatian bahwa ada juga responden yang menyatakan kurang baik atau kurang bersemangat dan senang dengan adanya penempatan jabatan.

Selanjutnya tanggapan responden mengenai penempatan jabatan yang telah diterima membuat responden merasa puas, bangga dan menyebabkan status sosial yang semakin tinggi

Tabel V.27. Tanggapan Responden Mengenai Penempatan Jabatan Membuat Pegawai Merasa Puas, Bangga dan Meningkatkan Status Sosial Semakin Tinggi

No	Pengukuran	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	0	0%
2	Sesuai	9	50%
3	Cukup Sesuai	8	44,4%
4	Kurang Sesuai	1	5,6%
5	Tidak Sesuai	0	0%
Total		18	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2012

Dari tabel diatas dapat terlihat jelas bahwa responden menilai paling banyak dalam kategori sesuai yakni 9 orang atau 50 %, namun ada juga yang menyatakan Cukup Sesuai berjumlah 8 orang atau 44,4%, dan bahkan ada yang menyatakan Kurang Sesuai berjumlah 1 orang atau 5,6

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden paling banyak menyatakan sesuai. Disini responden relative merasa puas terhadap pelaksanaan penempatan jabatan.

Selanjutnya lagi tanggapan responden mengenai dengan adanya penempatan jabatan, pendapatan dan nilai finansial menjadi semakin tinggi

Tabel V.28. Tanggapan Responden Mengenai dengan Adanya Penempatan Jabatan, Pendapatan dan Nilai Finansial menjadi Semakin Tinggi

No	Pengukuran	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	1	5,6%
2	Sesuai	10	55,6%
3	Cukup Sesuai	5	27,7%
4	Kurang Sesuai	2	11,1%
5	Tidak Sesuai	0	0%
Total		18	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2012

Dari tabel V.28 diatas dapat dilihat bahwa responden paling banyak menyatakan sesuai dengan jumlah 10 orang atau 55,6% , ada yang menyatakan sangat sesuai berjumlah 1 orang atau 5,6%, namun masih ada responden yang menyatakan cukup sesuai dengan jumlah 5 orang atau 27,7% Bahkan ada 2 orang responden yang menyatakan kurang sesuai 11,1.

Berdasarkan keterangan diatas sebagian besar responden menyatakan sesuai terhadap pendapatan dan nilai finansial dalam hal pelaksanaan penempatan jabatan yang dilaksanakan. Hal ini memang terlihat jelas bahwa pada kenyataannya mereka yang memegang jabatan struktural nilai finansial semakin tinggi yakni adanya kenaikan gaji dan tunjangan jabatan dengan disesuaikan pangkat/golongan dan jabatan yang emban. Namun ada juga yang merasa kurang baik yang berarti belum sesuai pendapatan finansialnya dengan jabatannya hal ini disebabkan dengan tingginya dabit resiko beban kerja.

Selanjutnya, untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pelaksanaan tujuan penempatan jabatan pada Struktur Organisasi Pemerintahan Daerah Kabupaten Rokan Hilir, dapat dilihat pada tabel V.29 berikut :

Tabel V.29 :Rekapitulasi Tanggapan Tentang Pelaksanaan Tujuan Penempatan Jabatan

No	Sub Indikator	Pengukuran					Jumlah
		SS	S	CS	KS	TS	
1	PegawaiMengetahuinya Tujuan Diadakan Penempatan Jabatan	1	3	6	4	4	18
		5,6%	16,7%	33,3%	22,2%	22,2%	100%
2	Adanya Penempatan JabatanPegawai Merasa diakui Keberadaanya di Instansi Tempat Kerja	1	7	9	1	0	18
		5,6%	38,9%	50%	5,6%	0%	100%
3	Penempatan Jabatan Membuat Pegawai Lebih Bersemangat dan Senang Terhadap Pekerjaan Dalam Meningkatkan Produktivitasnya	1	7	10	0	0	18
		5,6%	38,9%	55,6%	0%	0%	100%
4	Penempatan Jabatan Membuat Pegawai Merasa Puas, Bangga dan Meningkatkan Status Sosial Semakin Tinggi	0	9	8	1	0	18
		0%	50%	44,4%	5,6%	0%	100%
5	Adanya Penempatan Jabatan, Pendapatan dan Nilai Finansial menjadi Semakin Tinggi	1	10	5	2	0	18
		5,6%	55,6%	27,7%	11,1%	0%	100%
Jumlah		4	36	38	8	4	90
		4,4%	40%	42,2%	8,9%	4,4%	100%
Rata- rata		0.8	7,2	7,6	1,6	0,8	18
		4,4%	40%	42,2%	8,9%	4,4%	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2012

Keterangan :

SS : Sangat Sesuai

S : Baik
 CS : Cukup Sesuai
 KS : Kurang Sesuai
 TS : Tidak Sesuai

Dari tabel V.29. tentang rekapitulasi tujuan dilaksanakan penempatan jabatan Pada Struktur Organisasi Dinas – Dinas terutama dilingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Rokan Hilir bahwa kebanyakan responden yaitu 42,2% menilai cukup sesuai, ada responden yang menilai sangat sesuai yakni pada level angka 4,4%, namun masih ada responden yang menyatakan sesuai 40%, bahkan ada responden yang menilai kurang sesuai 8,9%, bahkan lagi responden menilai 4,4% pada kriteria tidak sesuai.

Dari uraian data presentase diatas secara umum dapat disimpulkan bahwa tujuan dilaksanakan penempatan jabatan yakni dalam kategori cukup sesuai. Ditandai dengan cukup sesuai nya pengetahuan diadakannya penempatan, merasa cukup diakui keberdaannya dan ini akan meningkatkan produktifitas kerja pegawai. adanya penempatan jabatan dapat meningkatkan nilai financial bagi para pegawai, namun banyak pegawai yang menilai bahwa penempatan jabatan yang diterima ada yang menyatakan kurang puas. Hal ini disebabkan salah satunya adalah masalah kesesuaian latar belakang pendidikan dengan jabatan, pengalaman kerja sebelumnya yang mengalami perubahan bidang kerjanya yang terkadang menyulitkan untuk melakukan adaptasi sehingga butuh waktu yang relatif lama ditambah nuansa subjektif terhadap pelaksanaan penempatan jabatan masih ada.

Dari beberapa uraian tabel sebelumnya mengenai tanggapan responden terhadap pelaksanaan penempatan jabatan Pada Struktur Organisasi Pemerintah Daerah Kabuoaten Rokan Hilir Terdiri dari :

1. Tanggapan Responden terhadap Asas- Asas Penempatan Jabatan yaitu :
 - 1) Kesesuaian Latar Belakang pendidikan dengan jabatan
 - 2) Orang yang sesuai untuk mengisi kekosongan jabatan
 - 3) Pegawai selalu diberikan kesempatan dalam mengembangkan karir
 - 4) Atasan bertindak tepat memberikan jabatan yang sesuai kepada pegawai
 - 5) Pelaksanaan Penempatan jabatan telah dilakukan secara objektif
2. Tanggapan responden terhadap Dasar- Dasar Penempatan jabatan yaitu :
 - 1) Hasil Penilaian Pegawai telah dijadikan sebagai bahan pertimbangan penempatan jabatan
 - 2) Atasan memberikan dukungan kepada bawahannya untuk melakukan penempatan jabatan
 - 3) Pegawai yang cakap/ ahli yang menjadi prioritas pertama dalam penempatan jabatan
 - 4) Penempatan jabatan sudah berdasarkan pengalaman dan kecakapan pegawai
3. Tanggapan responden terhadap syarat- syarat penempatan jabatan
 - 1) Pegawai mengetahui syarat- syarat penempatan jabatan
 - 2) Disiplin sebagai syarat penempatan jabatan
 - 3) Pretasi kerja sebagai syarat penempatan jabatan
 - 4) Loyalitas sebagai syarat dalam penempatan jabatan.
 - 5) Diklatpim menjadi pertimbangan penempatan jabatan
4. Tanggapan Responden terhadap Prosedur penempatan jabatan yaitu :
 - 1) Pegawai mengetahui prosedur penempatan jabatan jabatan
 - 2) Pegawai mengetahui waktu pelaksanaan penempatan jabatan
 - 3) Pelaksanaan penempatan Jabatan sudah efektif dan efisien
5. Tanggapan responden terhadap tujuan penempatan jabatan yaitu :
 - 1) Pegawai mengetahui tujuan dilaksanakan penempatan jabatan
 - 2) Adanya penempatan jabatan pegawai merasa diakui jabatannya oleh instansi tempat bekerja

- 3) Adanya penempatan jabatan membuat pegawai lebih bersemangat dan senang terhadap pekerjaan yang dilakukan
- 4) Adanya penempatan jabatan membuat pegawai merasa puas, bangga dan menyebabkan status sosial saya semakin tinggi
- 5) Adanya penempatan jabatan pendapatan dan nilai finansial yang semakin meningkat.

Secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel rekapitulasi jawaban responden tentang Prosedural Penempatan Kepala Dinas Pada Struktur Organisasi Pemerintahan Daerah Kabupaten Rokan Hilir :

Tabel V.30 :Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Prosedural Penempatan Kepala Dinas Pada Struktur Organisasi Pemerintahan Daerah Kabupaten Rokan Hilir.

NO	Sub Variabel	Pengukuran					Jumlah
		SS	S	CS	KS	TS	
1	Asas- Asas Penempatan Jabatan	3	36	42	9	0	90
		3,3%	40%	46,7%	10%	0%	100%
2	Dasar Pertimbangan Penempatan Jabatan	6	29	32	3	2	72
		8,3%	40,3%	44,4%	4,2%	2,8%	100%
3	Syarat- Syarat Penempatan Jabatan	5	43	39	3	0	90
		5,6%	47,8%	43,3%	3,3%	0%	100%
4	Posedur Penempatan Jabatan	5	18	13	6	12	54
		9,3%	33,3%	24,1%	11,1%	22,2%	100%
5	Tujuan Penempatan jabatan	4	36	38	8	4	90
		4,4%	40%	42,2%	8,9%	4,4%	100%
Total		23	162	164	29	18	396
		5,8%	40,9	41,4%	7,3%	4,6%	100%
Rata- rata		1	7,4	7,5	1,3	0.8	18
		5,8%	40,9	41,4%	7,3%	4,6%	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2012

Keterangan :

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai
CS : Cukup Sesuai
KS : Kurang Sesuai
TS : Tidak Sesuai

Dari tabel diatas tentang tanggapan responden terhadap penempatan jabatan pada struktur Organisasi Pemerintahan Daerah Kabupaten Rokan Hilir, ternyata responden paling banyak berjumlah **41,4 %** menilai **cukup sesuai**, ada juga responden berjumlah : 40,9 % menilai sesuai, dan 5,8 % menilai sangat sesuai, namun masih ada responden yang menilai kurang sesuai yaitu 7,3%, bahkan ada responden yang menilai tidak sesuai yaitu : 4,6%.

Menurut Uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan penempatan jabatan pada struktur Organisasi Pemerintahan Daerah Kabupaten Rokan Hilir, kebanyakan responden menilai pada kategori **cukup sesuai**.

BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan tabel V.30 sebelumnya. Hasil penelitian dan pembahasan mengenai Analisis Prosedural Penempatan Kepala Dinas Pada Struktur Organisasi Pemerintahan Daerah Kabupaten Rokan Hilir dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

Pelaksanaan Penempatan Kepala Dinas Pada Struktur Organisasi Pemerintahan Daerah Kabupaten Rokan Hilir pada umumnya berjalan cukup sesuai hal ini dapat dilihat dari :

Asas-Asas Penempatan Jabatan, dimana pelaksanaan asas- asas ini pada umumnya sudah berjalan berjalan dengan cukup sesuai hal ini bisa dilihat bahwa sebagian responden merasa jabatannya telah cukup sesuai dengan latar belakang pendidikannya walaupun sebenarnya masih ada sebagian yang merasa kurang sesuai dan bahkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Hal ini penting bahwa dalam teori manajemen sumberdaya manusia bahwa segala bentuk tugas atau pekerjaan haruslah diserahkan pada yang ahli dibidangnya disamping itu juga berkaitan dengan jabatan yang lowong belum sepenuhnya Badan Kepegawaian Daerah kabupaten Rokan Hilir menempatkan orang sesuai dengan apabila terjadi kekosongan jabatan sehingga pelaksanaan penempatan jabatan masih adanya pengakuan dari beberapa pegawai bahwa pelaksanaan penempatan jabatan selama ini tingkat objektivitasnya **belum optimal** dalam arti masih kental

adanya suasana kesukuan, hubungan kedekatan dan lain sebagainya. Masalah yang timbul dalam pengangkatan jabatan pada pejabat kabupaten Rokan Hilir. Dengan adanya pemilihan kepala daerah secara langsung maka sangat dimungkinkan adanya dampak kebijakan pengangkatan jabatan struktural yang tidak lepas dari pengaruh nuansa politis khususnya yang menyangkut dari tingkat dukungan partai politik pengusung calon kepala daerah. “Politik balas budi” pasca pilkada karena adanya dukungan tertentu dari partai politik maupun pegawai negeri sipil yang mendukung salah satu calon kepala daerah dalam pilkada akan mewarnai pengangkatan pegawai negeri dalam jabatan struktural. Begitu pula yang terjadi di Kabupaten Rokan Hilir, pengisian jabatan jabatan struktural yang strategis untuk diisi oleh pegawai yang dianggap mendukung visi dan misi Kepala Daerah pada saat pelaksanaan Pemilihan Kepala Daerah secara langsung dan inilah kenyataan yang langsung dirasakan oleh pegawai kabupaten Rokan Hilir, ketika masa periode baru seluruh pejabat di tingkat

Dasar Pertimbangan penempatan jabatan, dimana pemahaman dan pelaksanaan penempatan jabatan yang mendasari setiap kebijakan penempatan jabatan secara umum dapat disimpulkan berjalan **cukup sesuai**, Hal ini dikarenakan : Berkaitan dalam sistem penilaian pegawai menjadi salah satu syarat untuk menjadi pertimbangan dalam penempatan jabatan telah dilaksanakan dengan cukup sesuai meskipun sebenarnya dengan metode penilaian pada Lembaran DP3. Memang sifatnya rahasia tapi pada kenyataannya sifat penilaian tersebut cenderung subjektif namun ada juga yang sudah sesuai dengan kompetensi pegawai yang akan ditempatkan. Namun perlu menjadi pusat

perhatian bahwa dalam penilaian dalam lembaran DP3 penilaian yang dilakukan atasan terkadang tidak adil, makanya terkadang pejabat yang pernah ditempatkan merasa bahwa sebenarnya masih banyak pegawai yang layak untuk ditempatkan yang sesuai dan cakap/ahli dibidangnya

Syarat - syarat penempatan jabatan, dimana secara umum dapat disimpulkan sudah **berjalan baik / sesuai**, namun perlu juga dilihat bahwa ketetapan beberapa syarat yang ada seperti : Disiplin Kerja, Prestasi kerja, Loyalitas dan lain sebagainya Harus benar- benar teralisasi secara baik dan benar, karena sudah tidak menjadi rahasia umum lagi banyak pegawai yang tidak disiplin terhadap waktu kerjanya, terutama atasan yang seharusnya memberikan contoh dan teladan yang baik bagi stafnya, pegawai kurang termotivasi untuk meningkatkan motivasi kerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan prestasi kerjanya, disamping itu juga loyalitas hanya dipahami loyal kepada atasan yang sifatnya takut kepada atasan bukan loyal kepada organisasi dan tugas atau pekerjaan. Sehingga timbul anggapan ABS (Asal Bapak Senang). Pegawai Negeri Sipil ketika pemilihan Kepala Daerah yang dianggap tidak mendukung atau berseberangan secara bertahap disingkirkan. Sebagai gambaran adalah diangkatnya seorang pegawai dalam jabatan struktural yang strategis, meskipun pegawai tersebut tidak memiliki kompetensi untuk menduduki jabatan tersebut, sehingga pada akhirnya kinerjanya tidak profesional lagi tetapi hanya untuk mendukung kepentingan golongan tertentu, dan pada gilirannya banyak Pegawai Negeri Sipil yang berurusan dengan pihak penegak hukum karena harus

menjalankan kebijakan pimpinan tersebut dan kenyataan ini fakta terjadi pada kabupaten Rokan Hilir.

Prosedur Penempatan jabatan, secara umum dapat disimpulkan **berjalan sesuai dengan prosedurnya**. Dimana dapat dilihat bahwa transparansi prosedur, dan juga waktu pelaksanaa penempatan jabatan cukup diketahui oleh pegawai, meskipun terkadang juga tidak diketahui oleh sebagian pegawai hal ini juga disebabkan kurangnya sosialisasi yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah atau pemberitahuan secara resmi sehingga kenyataan yang ada, penempatan jabatan tersebut terjadi secara tiba-tiba hal ini tentu tidak sehat dalam pelaksanaan penempatan jabatan yang pada akhirnya tingkat efektifitas dan efisiensi pelaksanaan penempatan jabatan belum sepenuhnya optimal.

Tujuan penempatan jabatan secara umum dapat dikategorikan cukup sesuai. Walaupun demikian masih ada sebagian yang kurang sesuai.

6.2. Saran

Demi terlaksanannya Prosedural Penempatan Kepala Dinas yang lebih baik dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Penulis ingin memberikan saran kepada pemerintah, Manajemen Lembaga Teknis Kepegawaian Daerah Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rokan Hilir, sebagai berikut:

1. Informasi jabatan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rokan Hilir baiknya dilakukan secara lebih terbuka dan transparan

2. Dalam pengajuan usulan calon pejabat yang akan ditempatkan Kepada Atasan yang berwenang harus secara optimal berpatokan pada syarat jabatan dan dan sistem prestasi kerja yang berbasis kinerja pegawai yang objektif agar pelaksanaan penempatan jabatan efektif dan efisien
3. Pentingnya penempatan Pejabat yang telah ditempatkan dengan latar belakang pendidikan, tingkat kompetensi, pengalaman kerja, yang sesuai dengan tetap memprioritaskan pada pegawai yang cakap dan ahli dibidangnya, karena sangat mempengaruhi proses output kerja pemerintah yang dapat menunjang terselenggaranya pembangunan daerah yang lebih baik.

Demi tercapainya program penempatan jabatan yang objektif dan akuntabilitas, transparan, maka perlu diadakannya audit kepegawaian sebagai bentuk evaluasi kinerja manajemen dalam tata kerja kepegawaian